



Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA - MODALIDADES

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são os provocados por / justas causas.

Sempre que um empregado é punido disciplinarmente, a empresa deve / estar preparada para defender-se perante a Justiça do Trabalho contra uma reclamação que visa cancelar a pena aplicada.

Por isso se recomenda que, antes de aplicar qualquer penalidade, a empresa faça uma rápida sindicância, tomando por escrito a informação dos empregados envolvidos e das testemunhas.

Veja abaixo algumas situações possíveis de Justa Causa:

ABANDONO DE EMPREGO:

- a) consiste: não comparecimento imotivado ao serviço, por 30 ou mais dias.
- b) provas : quando se conhece o endereço do empregado, manda-se carta registrada (AR), dando prazo de 24 horas para comparecer. Se não comparece há abandono e se comparece, porém não se justifica, de qualquer maneira há justa causa, pois é caracterizado desídia (veja adiante desídia).
- c) exemplo : o empregado deixa de trabalhar por mais de 30 dias, realizando um passeio.

CONDENAÇÃO CRIMINAL:

- a) consiste: condenação criminal do empregado, passada em julgado , não havendo suspensão da pena.
- b) provas : o próprio processo julgado.
- c) exemplo : o empregado é condenado, por furto, a 2 anos de prisão, e dessa decisão já foram interpostos, sem êxito, todos os recursos cabíveis.

DESIDIA:

- a) consiste: desinterêsse pelo serviço, negligência e imprudência.
- b) provas : em caso de faltas e atrasos, bastam as fichas de controle, como cartões de ponto, livro ou ficha.
- c) exemplo : o empregado falta ou chega atrasado, reiteradamente , sem motivo.

EMBRIAGUEZ:

- a) consiste: embriagar-se em serviço, mesmo uma só vez, ou fora do serviço de maneira habitual.
- b) provas : que o empregado estava embriagado ou fora da situação normal de sobriedade e que isso ocorreu no horário de trabalho.
- c) exemplo : o contador de uma empresa costuma embriagar-se, na sua residência, todos os sábados.

HONRA, ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA:

- a) consiste: ofender (caluniar, injuriar, difamar, etc) qualquer pessoa em serviço ou superior hierárquico, mesmo fora do serviço.
- b) provas : que o empregado tenha agido conscientemente.
- c) exemplo : o empregado propala que o empregador é desonesto.

IMPROBIDADE:

- a) consiste: praticar, qualquer ato que contrarie a noção de honestidade no meio em que o empregado vive e trabalha.
- b) provas : demonstração do furto ou apropriação, de preferência através de inquérito policial.
- c) exemplo : o empregado apropria-se indevidamente de bens do empregador.

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA:

- a) consiste: comportamento do empregado, na sua vida particular, que o incompatibilize para o prosseguimento da relação de emprego.
- b) provas : testemunhas ou inquérito policial.
- c) exemplo : o gerente de uma empresa tem por hábito conviver com pessoas ligadas a atividades criminosas.

INDISCIPLINA:

- a) consiste: desrespeito a ordens gerais existentes na empresa.
- b) provas : que o empregado recebeu o regulamento interno da empresa e não as cumpriu.
- c) exemplo : o empregado fuma na empresa, quando isso é proibido.

INSUBORDINAÇÃO:

- a) consiste: desrespeito a ordens dadas diretamente.
- b) provas : que o empregado recebeu a ordem; que a ordem estava dentro das incumbências de quem deu e de quem recebeu, e / que a ordem não foi cumprida.
- c) exemplo : o empregador manda que o empregado faça determinado serviço que lhe compete e o empregado recusa.

MAU PROCEDIMENTO:

- a) consiste: procedimento do empregado que traduz má fé, que também / pode ser improbidade, e, para alguns juristas é o mesmo que incontinência de conduta.
- b) provas : que o empregado cometeu ato imoral; que o ambiente não / justificava semelhante conduta.
- c) exemplo : o empregado omite maliciosamente certas informações, causando dano ao empregador.

NEGOCIAÇÃO HABITUAL:

- a) consiste: realizar negócios, costumeiramente, concorrendo com o empregador ou prejudicando o serviço.
- b) provas : que o empregado concretizou vários negócios de maneira / que direta ou indiretamente a empresa sofreu danos.
- c) exemplo: o empregado se estabelece com negócio concorrendo com o empregador ou prejudicando o rendimento do seu trabalho.

OFENSAS FISICAS:

- a) consiste: agredir qualquer pessoa, em serviço, e, mesmo fora do / serviço, superior hierárquico.
- b) provas : que o empregado agrediu e não estava em legítima defesa; que o empregado não estava apenas respondendo a insulto, mas tomou a iniciativa.
- c) exemplo : o empregado dá um sôco no gerente da empresa, na residência deste.

PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR:

- a) consiste: jogar com frequência, quando o jogo é basicamente de pura sorte.
- b) provas : que o empregado, dentro ou fora do serviço, habitualmente faz apostas.
- c) exemplo : o empregado joga constantemente no jogo do " bicho " .

RECUSAR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO URGENTE:

- a) consiste: a recusa de serviço extraordinário urgente é prevista / como falta grave para os " ferroviários ", mas de modo geral, constitui insubordinação.
- b) provas : que o serviço é realmente extraordinário urgente e que houve recusa pelo empregado.
- c) exemplo : oempregado recusa prestar serviços extraordinários necessários ao socorro de vítimas de acidentes.

SEGURANÇA NACIONAL - ATO QUE ATENTE CONTRA:

- a) consiste: prática de ato que atente contra a segurança nacional , comprovada mediante inquérito administrativo ou policial.
- b) provas : que houve a prática pelo empregado e que esteja comprovado através de inquérito policial ou administrativo.
- c) exemplo : o empregado procura levar os seus companheiros a paralisarem serviço de utilidade pública.

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA:

- a) consiste: tomar conhecimento ou divulgar indevidamente assunto da empresa que o empregador queria manter em sigilo.
- b) provas : que o empregado realmente divulgou o fato sigiloso; que o sigilo tenha de fato chegado ao conhecimento do empregado.
- c) exemplo : o empregado dá publicidade a plano de propaganda que o empregador queria manter em sigilo.

fds.: Art. 482, da CLT., seus incisos e parágrafos.

02. REDUÇÃO DA TAXA DO SEGURO ACIDENTES DO TRABALHO

Lembramos que desde 25/04/86, a Previdência Social, através da Orientação de Serviço IAPAS/SAF nº 100 e BS/IAPAS/DG nº 079. de 30/04/86.

reduziu a taxa de Seguro de Acidentes do Trabalho, valida por 3 anos para indústrias metalúrgicas, mecânicas, elétricas e outros, que normalmente recolhem-se no DARP sob a taxa de 2,5%.

Confira abaixo se sua empresa não está enquadrada na redução.

Empresas Metalúrgicas, Mecânicas e Elétricas - Redução para 1,2%:

<u>CÓDIGO DO IAPAS</u>	<u>ATIVIDADES</u>
119.120/9	- fabricação e reparação de aparelhos eletro-domésticos.
119.131/4	- fabricação de cartazes luminosos e serviços de coloração; fabricação de aparelhos elétricos, exceto motores, geradores, transformadores, elevadores e painéis.
119.133/0	- Fabricação de aparelhos de eletricidade, grandes, incluindo motores, geradores, transformadores e painéis.
119.140/3	- fabricação, montagem e reparação de rádio e TV.
119.150/0	- fabricação de peças para automóveis e similares.
120.010/0	- indústria automobilística, fabricação e montagem.
120.022/4	- posto de regulagem ou mudança de freio de autos.

03. RESPOSTAS DOS TESTES DE CONHECIMENTO - BOLETIM Nº 23

- a) meia hora;
- b) 6 horas.

04. RESPONDENDO PERGUNTAS

- O REGIME DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO É APLICÁVEL TAMBÉM AOS DIRETORES NÃO EMPREGADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS ?

Sim. O regime do FGTS poderá ser estendido não só aos diretores não empregados das empresas em geral, como também aos das empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público e autarquias.

Cabe à empresa a faculdade de aplicação do regime, ao contrário do que ocorre com os empregados, permanecendo portanto inalterados os direitos ou deveres decorrentes da relação existente entre o diretor e a empresa, salvo aqueles expressamente previstos. Cabe ressaltar que a aplicação do regime do FGTS pelas empresas públicas e outras acima definidas depende da expedição de diretrizes e normas pelo Poder Público, segundo dispõe o § 3º artigo 1º, da Lei 6.919/81.

- PODE A MULHER MAIOR DE 18 ANOS TRABALHAR À NOITE, COMO EMPREGADA, EM CASAS DE DIVERSÕES, HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E ESTABELECIMENTOS SIMILARES ?

Sim. É permitido o trabalho noturno da mulher nos locais supracitados, mas torna-se obrigatório, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente, de atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial.

fds.: Arts. 379, inciso III e 380, letra " b ", da CLT.