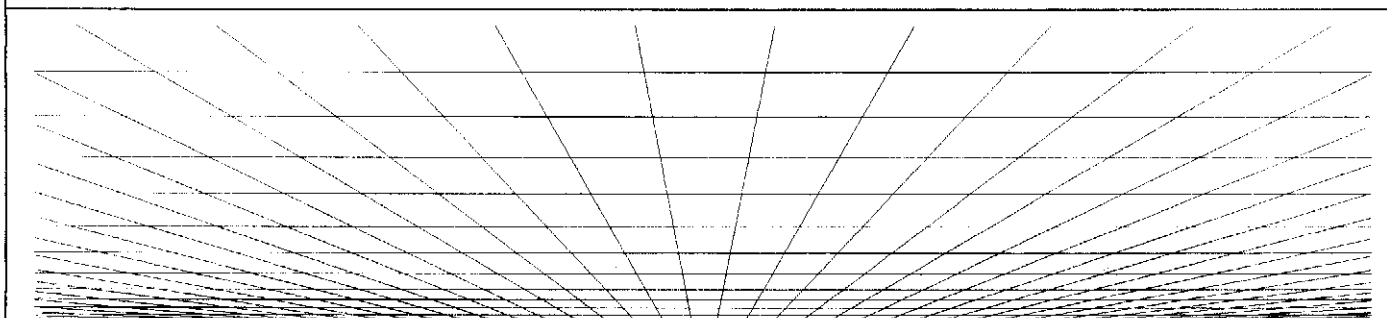
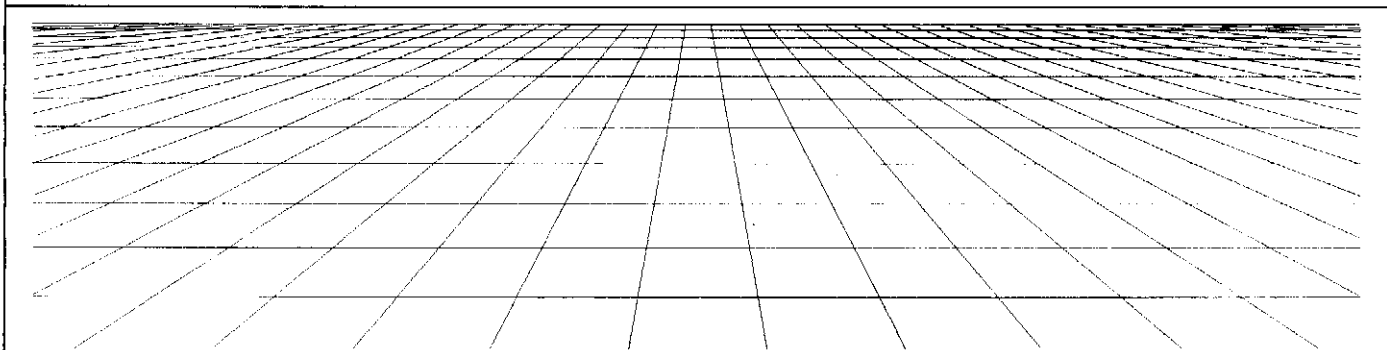




Relatório Trabalhista



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"

JUSTIÇA DO TRABALHO - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

As questões resultantes das relações entre empregadores e empregados reguladas pela Legislação Social, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, de acordo com as disposições do Art. 643, da CLT.

Nesse sentido, a Constituição Federal, em seu artigo 142, dispõe:

" Compete à Justiça do Trabalho conciliar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho. "

Para a solução das controvérsias trabalhistas, a Justiça do Trabalho dispõe de 2 órgãos: as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Tribunais Regionais do Trabalho.

As Juntas de Conciliação e Julgamento possuem seguinte composição:

- a) 1 juiz do trabalho, bacharel em Direito, que será seu presidente;
- b) 2 vogais, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados, escolhidos pelos presidentes dos Tribunais Regionais, / com gestão de 3 anos.

Nas cidades onde não há Juntas, cabe ao Juiz de Direito da comarca / exercer essas funções.

Os Tribunais Regionais da Justiça do trabalho serão compostos por juízes togados e classistas, sendo assegurada entre os juízes do trabalho a participação de advogados e membros do Ministério Público.

Os Tribunais Regionais julgam os recursos interpostos das decisões / das Juntas e dos juízes de Direito, bem como os dissídios coletivos. Para efeito de jurisdição, o território nacional está dividido em 3 regiões, estando suas sedes localizadas em São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife, Fortaleza e Belém do Pará.

O órgão de cúpula da Justiça do Trabalho é o Tribunal Superior do Trabalho, que tem jurisdição sobre todo o território nacional, com competência para julgar os recursos interpostos das decisões do Tribunal regional do trabalho, além de outras matérias de sua exclusiva alçada, como, por exemplo, as questões constitucionais, quando suscitadas para invalidar uma lei de ato do poder público.

Suas decisões são praticamente irrecorríveis, salvo se contrariarem / dispositivos constitucionais, quando então caberá recurso ao Supremo Tribunal Federal.

Os dissídios individuais são conflitos entre empregados e empregadores tendo por objeto os direitos e obrigações resultantes do vínculo de emprego.

Os dissídios coletivos são processos em que as partes estão representadas por um grupo de empregados, ou seja, uma categoria profissional (metalúrgicos, à título de exemplo), e um grupo de empregadores dessa mesma categoria.

RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Na Justiça do Trabalho, o processo é instaurado perante as Juntas de

Conciliação e Julgamento. O empregado (reclamante) expõe sua pretensão num requerimento que processualmente é denominado " petição inicial ". Essa peça pode ser subscrita por advogados ou redigida por funcionário da própria secretaria da Junta de Conciliação e Julgamento.

Recebida a reclamação, é designada uma audiência denominada de " conciliação e julgamento ", pois antes que as partes discutam o mérito da questão o juiz propõe um acordo. O empregador (reclamado) deve comparecer, representado por seus titulares ou prepostos, mediante autorização escrita, apresentando, se assim o desejar, uma " contestação ", ou seja uma defesa, que pode ser escrita ou verbal, impugnando o pedido do reclamante.

No dia marcado para o comparecimento das partes realiza-se a " audiência ". Nessa ocasião, a Junta de Conciliação e Julgamento toma conhecimento das questões levantadas pelas partes, ouve os depoimentos do empregado e do representante da reclamada, determina, se for o caso, prova pericial e finalmente profere sua decisão.

A audiência pode ser contínua, se não houve necessidade de provas, ou realizar-se em várias etapas, dependendo da tramitação do processo.

PROVA

A prova assume grande importância nas questões trabalhistas, pois quase todos os dissídios individuais giram em torno de matéria de fato , cuja prova principal é a testemunhal.

A prova documental, além de ser a mais importante, é a que mais facilita o deslinde das questões. Quando, por exemplo, o empregado reclama / falta de pagamento de determinada parcela, se o empregador exhibir o recibo devidamente formalizado, a questão estará praticamente resolvida. Nas audiências, cada uma das partes pode ouvir até 3 testemunhas. Os depoimentos pessoais do reclamante e do reclamado são importantes e só não ocorrem quando o juiz entende que podem ser dispensados. Se a parte intimada não comparecer à audiência, o juiz poderá aplicar-lhe a pena de confesso quanto à matéria de fato.

A rescisão de contrato de trabalho do empregado estável só pode ser feita através de um inquérito que se processa perante as Juntas de Conciliação. Nesse inquérito, as partes podem ouvir até 6 testemunhas.

A decisão da Junta é proferida pelo voto de seus 3 membros. O juiz-presidente relata o feito e propõe a solução, ouvindo os vogais, que proferem seu voto. De acordo com o valor do pedido dessa decisão, caberá recurso ao Tribunal Regional do Trabalho, devendo o recorrente, nesse caso, efetuar o disposto da condenação, ou então pagar uma quantia correspondente a 10 vezes o maior salário mínimo vigente.

Uma vez decidida a causa em definitivo, seja em primeira instância ou na instância superior, ocorre o que denominamos " trânsito em julgado " é a decisão irrecorrível que faz lei entre as partes e é passível de ser executada. Nesse caso, inicia-se a execução, notificando-se o executado de que deverá efetuar o pagamento em 24 horas, sob pena de penhora. Se o depósito prévio for suficiente para pagar o valor da condenação, o juiz determinará a expedição de guia de levantamento. Se for insuficiente, proceder-se-á à penhora e avaliação dos bens, que serão depois vendidos em leilão público para, com o produto apurado, pagar o exequente (credor).

VALE TRANSPORTE MUNICIPAL - NOVAS MUDANÇAS

A Associação de Transportes Coletivos do ABC, entidade que atualmente distribui o Vale Transporte Municipal na região do Grande ABC, informou na última semana que o sistema de distribuição dos respectivos vales foi mudada, tendo características do atual Vale Transporte Intermunicipal, e, ao invés de um passe simples, sem a identificação da tarifa, passa agora, já para o mês de setembro/88, com a identificação da tarifa. Manuais e informações poderão ser obtidas na ATCABC.

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

- vencimentos do exame médico, estão OK ?
- validade dos extintores
- manutenção dos hidrantes
- período de interstício do salário contribuição IAPAS (sócios)
- acordo coletivo de compensação de horas (menores e mulheres)
- certificado da Escola SENAI (Decreto nº 31.546 - 06/10/52)
- contratos com creche
- quadro de horário de trabalho de menores e adultos
- quadro que trata da proteção de menores - afixado em local visível
- declaração de dependentes para o Imposto de Renda
- caderneta de vacinação obrigatória
- quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
- menores assistidos - cota mínima (5% até 100 empdos e 1% acima)
- vale transporte (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes Trabalho - anual)
- atualização das fichas ou livro de registro de empregados
- atualização das CTPS's
- composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados
- validade do Relatório de Inspeção de Caldeiras, Compressores, etc.
- outros.

SEGURANÇA DO TRABALHO - CIPA

Todas as empresas com mais de 20 empregados, metalúrgicas, mecânicas e elétricas, normalmente com o grau de risco 3 ou 4, devem organizar a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho). A CIPA é constituída por representantes da empresa e dos empregados de igual proporção.

Para verificar a quantidade necessária de representantes, a empresa deve verificar o Quadro I, da NR 05, da Portaria nº 3.214/73.

Para estabelecer-se ainda, a quantidade de membros que vão constituir a CIPA, deve-se levar em consideração 2 variáveis, ou seja, o grau de risco (verificar o Quadro I, da NR 04 - códigos de atividades) e a quantidade de empregados lotados na empresa.

Algumas observações para a constituição da CIPA, em sua empresa:

- registro do livro de atas da CIPA, no Ministério do Trabalho;
- eleição dos candidatos à membros da CIPA, em escrutínio secreto;
- constituída a CIPA, deverá ser registrado no órgão regional do trabalho, no prazo de até 10 dias, após a eleição;

Obs.: para o respectivo registro, deverá acompanhar o requerimento ao Delegado Regional do Trabalho, cópia da ata de eleição, instalação e posse, e calendário anual de reuniões;

- os membros da CIPA, terão mandato por 1 ano;
- a eleição para o novo mandato da CIPA, a convocação deverá ser realizado com prazo de 45 dias, antes do término do mandato no mínimo e / realizada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato.

Obs.: Na Convenção Coletiva dos Metalúrgicos, esta regra fica um pouco diferente, veja:

" A convocação da eleição da CIPA, deverá ser realizada com 60 dias de antecedência para Edital e ainda, devendo enviar uma cópia da edital ao Sindicato nos primeiros 10 dias do período. "

- promover a SIPAT anualmente (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).

Obs.: A Convenção Coletiva dos Metalúrgicos determina que o Programa, bem como a data da realização da SIPAT deverá ser informado ao Sindicato com 30 dias de antecedência.

- encaminhar o anexo I, contendo dados estatísticos de acidentes, trimestralmente até o dia 30 dos meses: janeiro, abril, julho e outubro.

Obs.: as cópias do ANEXO I, deverão ser enviadas ao Sindicato, bem como, as atas de reuniões da CIPA, até o 15º dia do mes subsequente.

- outras observações, segundo a Convenção Coletiva:
 - a) 10 dias após a realização das eleições, comunicar o Sindicato, indicando os eleitos e os respectivos suplentes.
 - b) o curso de treinamento aos membros da CIPA, deverá ser concluído / nos primeiros 60 dias, a contar da posse.

ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - CONCEITOS E PRÁTICAS

NECESSIDADES SOCIAIS:

O terceiro nível da hierarquia de necessidades se prende a necessidades de associação a grupos, filiação, aceitação e sentimento de pertencer à família organizacional. No trabalho, as necessidades de associação se refletem na preocupação de ter colegas amistosos, oportunidades de intercâmbio com os outros, relações interpessoais harmoniosas, ser membro de equipes, etc. Os comportamentos gerados pelas necessidades de associação provavelmente são aqueles que servem para granjear o agrado dos outros/ subordinados, colegas ou superiores. Da mesma forma como ocorre com os comportamentos gerados por necessidades em outros níveis da hierarquia, o individuo espera que a organização lhe proporcione oportunidades de adotar os comportamentos que ele requer, a fim de que possa satisfazer suas necessidades de associação, quando estas forem fortemente atuantes. Quando a pessoa se torna satisfeita por ter adquirido aceitação e um lugar na organização, ela se interessará pela obtenção de um " status " / especial no grupo; isto é, dado o sucesso obtido nos vários níveis inferiores dos sistemas de necessidades, ela começa a sentir ambição e um / desejo de se sobressair, de tal forma que possa ser distinguida por reconhecimento especial. O surgimento de tal interesse é um reflexo das /

necessidades de " Ego-Status " impelem a pessoa a procurar oportunidades para demonstrar sua competência, na esperança de colher as recompensas sociais e profissionais, daí advindas. Ela provavelmente se tornará preocupada com as oportunidades de progresso, reconhecimento baseado em seus méritos, atribuições que permitirão mostrar sua habilidade e sua inclusão nas atividades de planejamento.

Em suma, as necessidades de " Ego-Status " motivam os indivíduos a dar o máximo de sua contribuição à organização, em retribuição às numerosas formas de recompensas que o reconhecimento pode significar. Inútil dizer que os comportamentos de trabalho causados pelo sistema de " Ego-Status" são de qualidade diferente e bem mais maduros e construtivos para a organização do que aqueles causados pelos sistemas de níveis inferiores discutidos anteriormente. Este ponto será detalhado mais a seguir. Embora a necessidade de " Ego-Status " sejam consideradas excepcionalmente difíceis de satisfazer de forma consistente e duradoura, dada sua dependência à receptividade dos outros, Maslow sugere que em raros casos elas podem ser adequadamente atingidas, libertando assim o indivíduo para que possa alcança um nível mais alto na hierarquia. Quando isto ocorre, o indivíduo provavelmente se preocupará em se provar a si próprio; isto é, ele pode começar a considerar seu próprio potencial e experiência como uma necessidade para testar sua própria capacidade. Igualmente, ele talvez experimentará a necessidade de um trabalho bem mais desafiante e significativo, no qual possa usar criatividade ou adquirir a sensação de desenvolvimento pessoal, realização e satisfação através do que faz. É o que veremos no próximo Boletim nº 32, necessidades de Auto-Realização.

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

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).