

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

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"

FGTS - ALTERAÇÕES A PARTIR DE 13/10/89

A Lei nº 7.339, de 12/10/89, publicada no DOU de 13/10/89, alterou sensivelmente a atual legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66.

Entre as principais alterações constam:

- Fica mantida a gestão do FGTS, pela Caixa Econômica Federal, porém o conselho curador será integrado por: 3 representantes da categoria / dos trabalhadores e 3 representantes da categoria dos empregadores , além de um representante de cada uma das seguintes entidades: Ministério da Fazenda, Ministério do Interior, Ministério do Trabalho, Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República , Caixa Econômica Federal e Banco Central do Brasil;
- A partir de 01/10/89, os depósitos feitos na rede bancária, relativo ao FGTS, serão transferidos à Caixa Econômica Federal no 2º dia útil subsequente à data em que tenham sido efetuados;
- A partir de 13/10/90, as contas vinculadas do FGTS, passará a ser / centralizado em um único cadastro e passa a integrar no saldo da conta do trabalhador sempre no dia 13 de cada mês de sua ocorrência. Até que se venha a adotar o novo sistema, o FGTS será contabilizado no saldo da conta vinculada do trabalhador sempre no 1º dia útil do mês subsequente;
- Fica mantida a correção monetária com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança, e capitalização juros de 3% anuais;
- Para empregados não optantes no FGTS, fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego (Capítulo V do Título IV da CLT);
- Fica mantida o prazo de recolhimento do FGTS até o 10º dia do mês / subsequente e mantido a incidência de 8% da remuneração, inclusive / sobre parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e o 13º salá-rio;
- Mantido o pagamento de 40% do montante dos depósitos acumulados do / empregado quando na despedida pelo empregador sem justa causa e 20% nos casos de despedida por culpa recíproca ou força maior, desde que reconhecida pela Justiça do Trabalho;
- O empregado poderá sacar o seu FGTS ~~pelos~~ seguintes motivos:
 - a) despedida sem justa causa, inclusive indireta, de culpa recí-proca e de força maior;
 - b) extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de / suas atividades, ou ainda falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empre-sa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transita-da em julgado;

- aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- d) falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;
- e) pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação - SFH, desde que:
- o saldo da conta vinculada corresponda a, no mínimo, 5 vezes a / renda mensal do mutuário;
 - o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 meses;
 - o valor do abatimento atinja, no máximo, 80% do montante da prestação;
 - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas / pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja/ concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 anos para cada movimentação;
 - pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria, observadas as seguintes condições:
 - o saldo da conta vinculada do adquirente deverá ser igual ou superior a 5 valor da sua renda mensal;
 - seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;
 - quando permanecer 3 anos ininterruptos, a partir da vigência desta Lei, sem crédito de depósitos.
- f) Após 5 anos, o saldo da conta não individualizada e da conta vinculada sem depósito, será incorporado ao patrimônio do FGTS, resguardado o direito do beneficiário de reclamar, a qualquer tempo, a reposição do valor transferido, mediante comprovação;
- g) Ficou afixado multa de 20% e juros de mora de 1%, para recolhimento fora do prazo fixado, além de correção monetária através da BTN Fiscal, por dia de atraso. Sendo a multa reduzida para 10%, se o débito for pago até o último dia útil do mês de seu vencimento;
- h) Ficou atribuído a Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre os trabalhadores e os empregadores decorrentes da aplicação desta / Lei.
- i) outros.

A Lei, ora exposta, com as principais alterações introduzidas no FGTS, tem vigência a partir de 13/10/89, porém dependerá do Poder Executivo, expedir a regulamentação dentro do prazo de 60 dias.

PIS/PASEP - REGULAMENTAÇÃO PARA PAGAMENTO DO ABONO ANUAL

A Medida Provisória nº 88, de 22/09/89, publicada no DOU de 25/09/89, da Presidência da República, regulamentou a concessão e o pagamento do abono anual PIS/PASEP, assegurado à todos os trabalhadores, na forma do § 3º, do

art. 239, da Constituição Federal. Veja a respectiva norma na íntegra:

" Art. 1º - É assegurado o recebimento de abono anual, no valor de um salário mínimo vigente na data do respectivo pagamento, aos empregados que:

I - percebem de empregadores, que contribuem para o Programa Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), até dois salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado, e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante trinta dias no ano-base;

II - estejam cadastrados, há pelo menos cinco anos (art. 4º, § 3º, da Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975) no Fundo de participação PIS-PASEP ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

§ único - No caso de beneficiários integrantes do Fundo de Participação PIS-PASEP, o abono anual será pago com os rendimentos das contas individuais, a cargo do Fundo, e complementado, quando for o caso, com recursos oriundos da arrecadação das contribuições dos programas mencionados neste artigo.

Art. 2º - O abono será pago pelo Banco do Brasil S/A e pela Caixa Econômica Federal, mediante:

- I - depósito em nome do trabalhador;
- II - saque em espécie; ou
- III - folha de salários.

§ 1º - Ao Banco do Brasil S/A. caberá o pagamento aos servidores e empregados dos contribuintes mencionados no art. 14 do Decreto-lei nº 2.052, de 3 de agosto de 1983, e à Caixa Econômica Federal, aos empregados dos contribuintes a que se refere o art. 15 do mesmo Decreto-lei.

§ 2º - Os recursos financeiros, necessários à complementação prevista no parágrafo único do art. 1º serão consignados no Orçamento da União e repassados ao Banco do Brasil S/A. e à Caixa Econômica Federal, de acordo com as datas de desembolsos previstas nos respectivos cronogramas.

§ 3º - As instituições financeiras pagadoras manterão em seu poder, à disposição das autoridades fazendárias por processo que possibilite a sua imediata recuperação, os comprovantes de pagamentos efetuados.

Art. 3º - O Ministro da Fazenda expedirá as instruções necessárias à execução desta Medida Provisória, relacionadas com:

- I - a aprovação do cronograma de pagamento e de desembolso;
- II - os procedimentos para operacionalização do abono; e
- III - a remuneração dos agentes.

Art. 4º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º - Revogam-se as disposições em contrário. "

REAJUSTE SALARIAL - METALÚRGICOS DO ABC

Continua indefinido ainda, o percentual de reajuste salarial, para trabalhadores nas indústrias do setor metalúrgico do Grande ABC.

A reunião que deveria ocorrer nesta semana, ficou adiada para a próxima semana.

BTN FISCAL - PERIODO DE 31/08/89 À 16/10/89

31/08/89= 2,6614	12/09/89= 2,9257	24/09/89= 3,3428	06/10/89 = 3,8870
01/09/89= 2,6956	13/09/89= 2,9669	25/09/89= 3,3428	07/10/89 = 3,9450
02/09/89= 2,7305	14/09/89= 3,0086	26/09/89= 3,4001	08/10/89 = 3,9450
03/09/89= 2,7305	15/09/89= 3,0533	27/09/89= 3,4583	09/10/89 = 3,9450
04/09/89= 2,7305	16/09/89= 3,0985	28/09/89= 3,5176	10/10/89 = 3,9450
05/09/89= 2,7678	17/09/89= 3,0985	29/09/89= 3,5845	11/10/89 = 4,0039
06/09/89= 2,8055	18/09/89= 3,0985	30/09/89= 3,6647	12/10/89 = 4,0636
07/09/89= 2,8450	19/09/89= 3,1445	01/10/89= 3,6647	13/10/89 = 4,1250
08/09/89= 2,8450	20/09/89= 3,1911	02/10/89= 3,6647	14/10/89 = 4,1855
09/09/89= 2,8850	21/09/89= 3,2385	03/10/89= 3,7187	15/10/89 = 4,1855
10/09/89= 2,8850	22/09/89= 3,2865	04/10/89= 3,7735	16/10/89 = 4,1855
11/09/89= 2,8850	23/09/89= 3,3428	05/10/89= 3,8298	17/10/89 =

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PESSOAL - MANUAL DE APLICAÇÃO PRÁTICA

A avaliação de desempenho de pessoal consiste em aferir o grau em que o empregado atende os padrões de comportamento exigidos pelo seu cargo; e estimulá-lo a melhorar os resultados de seu trabalho, desenvolver-se e merecer as oportunidades e compensações que a empresa pode oferecer. Esta seria a definição mais atual e ambiciosa da Avaliação de Desempenho. O método é antigo como a história. Apareceu no momento em que foi estabelecida a primeira relação subordinativa entre duas pessoas. Esta relação permaneceu informal durante séculos, até o surgimento da empresa. Foi, / portanto, a grandeza física da organização que ensejou a necessidade da Avaliação de Desempenho, para contornar as dificuldades de comunicação / que antes não existiam e propiciar decisões adequadas a respeito do indivíduo. Então, pôde-se firmar o que tem sido relatado por todos os livros de texto: como é difícil julgar o trabalho de outros quando esse julgamento tem consequências administrativas.

Julgar terceiros envolve opiniões, atitudes e interesses de cada um e as inevitáveis reações e conflitos que o julgamento por certo provoca. Portanto, a Avaliação de Desempenho é resultado da influência de um número de variáveis muito maior e algumas imprevisíveis do que qualquer outro / sistema pessoal. Mas, não há como ignorá-la: a Avaliação de Desempenho é um importante instrumento de Relações, pois, as informações que pode / transmitir incluem: definição de como se comporta o empregado com refe -

rência aos requisitos do cargo; aferir em que sentido devem ser dirigidos os programas de treinamento; descobrir os empregados que têm potencial para ser desenvolvido; estimular melhor desempenho e produtividade; melhorar as relações entre chefes e empregados; informar adequadamente bases para ajustes salariais e por mérito; assistir na seleção de pessoal e acompanhar a evolução profissional do empregado.

Nos tempos atuais torna-se imprescindível que o profissional de Administração de Pessoal tenha como instrumento de trabalho, a aplicação prática de um sistema de avaliação de desempenho de pessoal de sua empresa.

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).