

 legislação	 consultoria	 assessoria	 informativos	 treinamento	 auditoria	 pesquisa	 qualidade
---	--	---	---	--	--	---	--

Relatório Trabalhista

1994

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• 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).
---	---

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

GRAFOLOGIA - APLICAÇÃO NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Dentre os diversos recursos técnicos aplicados na área de Recursos Humanos, para identificar a personalidade do indivíduo, timidamente as empresas estão descobrindo a Grafologia, como recurso alternativo para aplicação na Seleção de Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento e para a orientação profissional.

A ciência já era apreciada pelos chineses no século XI. Em 1622, a grafologia se tornou uma ciência oficial na Itália. Em 1.900, registra-se a tese de doutoramento do médico baiano Costa Pinto, aqui no Brasil.

Segundo especialistas, a grafologia aplicada na área de Recursos Humanos, surgiu em meados da década de 70, importadas por empresas francesas, alemãs e americanas, aqui sediadas.

Hoje, empresas como a McDonald's, Laboratórios Merck, e até mesmo a SE-SI (Serviço Social da Indústria), utilizam religiosamente esta técnica para Seleção de Pessoal e outros aplicativos na área de Recursos Humanos.

A ciência é baseada na escrita de cada indivíduo, e acredita que nela / projeta-se a personalidade, a alma, suas qualidades e defeitos.

A escrita é resultado de um conjunto de movimentos musculares que nasce do cérebro, participando de um processo neurológico e resulta na performance fisiológica, psicológica, emocional e disposição do indivíduo.

Para análise são observados:

- * **a ordem do texto**, que revela a clareza das idéias, raciocínio e ordenação do pensamento;
- * **a forma da letra**, explica a maneira do indivíduo adaptar-se ao mundo;
- * **a dimensão da letra**, exprime a auto-imagem da pessoa, indicando os níveis de introversão e extroversão;
- * **a inclinação da letra**, revela a necessidade de contato do indivíduo;
- * **a pressão da escrita**, revela a vitalidade físico-psíquica e a objetividade;
- * **a continuidade da letra**, revela a lógica, intuição, memória;
- * **a velocidade da escrita**, revela a inteligência, rapidez de reflexos e prontidão para ação;
- * **a direção das linhas**, exprime o humor, estado de espírito, ânimo e vontade;
- * **os gestos-tipos**, apresentam a maneira própria, a personalidade da pessoa, seus interesses e características pessoais; e
- * **a assinatura**, indica como a pessoa quer ser vista pela sociedade.

Para análise dos itens acima, o grafólogo utiliza a escrita pelo padrão escolar caligráfico, além de lupa e transferidor.

Os profissionais de grafologia orgulham-se de que a técnica tem uma alta precisão de acerto, pois é uma ciência exata, partindo dos movimentos físicos de cada indivíduo, que é capaz de obter informações mais / profundas e ainda aponta tendências pessoais.

SEGURO-DESEMPREGO - CRITÉRIOS PARA HABILITAÇÃO

A Instrução Normativa nº 1, de 30/06/94, DOU de 13/07/94, da Secretaria de Políticas de emprego e Salário, instruiu novos critérios para habilitação do Seguro-Desemprego, requeridos até 30/06/94 e após. Veja na íntegra:

" O Secretário de Políticas de Emprego e Salário, no uso de suas atribuições legais, e:

considerando, ter sido aprovado pelo Congresso Nacional, Projeto de Lei a ser sancionado pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da República, que ao dispor sobre a concessão do benefício do seguro-desemprego altera dispositivos contidos na Lei nº 7.998/90, bem como na Lei nº 8.845/94, que prorroga o prazo de concessão do seguro especial;

considerando, que a referida Lei terá vigência na data da sua publicação, exigindo, portanto, a adoção de imediatas providências no sentido da sua operacionalização, face à exiguidade de tempo de que se dispõe; e

considerando, finalmente, que, mesmo sem a publicação da referida Lei, se torna indispensável a orientação dos que atuam na operacionalização do seguro-desemprego, nos mais diversos pontos do País e em diversificados setores, com o fim de evitar / que, da sua aplicação, resultem prejuízos para o trabalhador, resolve:

1. Recomendar a observância dos seguintes critérios para a habilitação do trabalhador desempregado ao recebimento do seguro-desemprego:
 - a) até o dia 30/06/94, poderão ser habilitados os trabalhadores que se encontram abrangidos pela Lei nº 7998/90 e pela Lei nº 8.352/91 com a redação dada pela Lei nº 8.845/94;
 - b) a partir do dia 30/06/94 e até a publicação da Nova Lei, será tomada por base apenas a Lei nº 7.998/90;
 - c) a partir da publicação da Nova Lei, a habilitação deverá ocorrer nos termos da Lei nº 7.998/90, com as alterações introduzidas em seu art. 3º, inciso II e em seu art. 4º.
2. Para operacionalização das alterações de que trata a alínea "c" do item anterior, a serem inseridas pela Nova Lei, a entrar em vigor, deverão ser obedecidos os seguintes preceitos:
 - a) para o trabalhador dispensado sem justa causa, a partir da publicação da Nova Lei, inclusive, o campo nº 21 (tempo de serviço comprovado nos últimos 24 meses) do Requerimento do seguro-desemprego, deverá ser preenchido com o número total dos meses trabalhados na condição de empregado de pessoa jurídica ou de pessoa física equiparada à jurídica, nos últimos 36 meses, ou seja, nos últimos 3 anos;
 - b) o tempo de serviço como autônomo não mais será considerado para contagem de meses trabalhados;
 - c) permanecem as instruções anteriores com relação à comprovação dos 6 últimos salários recebidos. "

SÍNTESE DA SEMANA

A) DIA 19/07/94 - PONTO FACULTATIVO - SELEÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL:

O Presidente da República, através do Decreto s/número de 18/07/94, DOU de 19/07/94, declarou ponto facultativo o dia 19/07/94 (3a. feira), nas cidades de Brasília-DF, Recife-PE, São Paulo-SP e Rio de Janeiro-RJ, nas repartições da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, a fim de possibilitar a celebração do regresso da Seleção Brasileira de futebol.

Obs.: O Presidente assinou o Decreto no dia 18/07/94 (2a. feira), portanto 1 dia antes da publicação, o que significa dizer que, se o Brasil perdesse o "Tetra", não haveria o "ponto facultativo".

B) FUNDO NACIONAL PARA A CRIANÇA E O ADOLESCENTE - FNCA:

O Decreto nº 1.196, de 14/07/94, DOU de 15/07/94, dispõe sobre a gestão e administração do Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente-FNCA, criada pelo art. 6º, da Lei nº 8.242, de 12/10/91, e tem como princípios: a participação das entidades governamentais e não governamentais, desde o planejamento até o controle das políticas e programas voltados para a criança e o adolescente; a descentralização político-administrativa das ações governamentais; a coordenação com as ações obrigatórias e permanentes de responsabilidade do Setor Público; e a flexibilidade e agilidade na movimentação dos recursos, sem prejuízo da plena visibilidade das respectivas ações.

C) INPC PARA O MÊS DE MAIO DE 1994:

De acordo com a Resolução nº 34, de 14/07/94, DOU de 18/07/94, do IBGE, foi fixado em 42,73% o INPC no mês de maio/94.

D) IRSM PARA O MÊS DE JUNHO DE 1994:

A Resolução nº 38, de 14/07/94, DOU 18/07/94, do IBGE, fixou em 43,83% o IRSM no mês de junho/94.

READMISSÃO DE EMPREGADOS - PONTOS A SEREM OBSERVADOS

Basicamente são 2 pontos a serem observados na readmissão de empregados que podem custar caro para a empresa.

*** Readmissão dentro do período de 90 dias:**

De acordo com a Portaria nº 383, de 19/06/92, DOU de 22/06/92, do Ministério do Trabalho e da Administração, proíbe a prática de dispensas sem justa causa e seguidas de reconstrução dentro do prazo de 90 dias ou de permanência do empregado em serviço.

Segundo a Portaria, esta operação caracteriza-se fraudulenta, em decorrência do fracionamento do vínculo empregatício e diminuição de recursos financeiros na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura.

A fiscalização do trabalho, verificada a prática da rescisão fraudulenta, levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos 24 meses, envolvendo a possibilidade de ocorrência de fraude no sistema de seguro-desemprego.

A multa vai desde a administrativa determinada pela fiscalização do trabalho, passando pelo reembolso do FGTS sacado pelo empregado indevidamente e multa de 400 até 40.000 UFIR, segundo a natureza da infração, determinada pela legislação do seguro-desemprego.

Portanto, no ato do registro de novos empregados, atentar-se por este detalhe.

*** Readmissão de demissionários dentro do prazo de 60 dias:**

Nas hipóteses em que o empregado pede demissão, e é readmitido dentro do prazo de 60 dias, as férias proporcionais do 1º contrato, compõem-se no período do 2º contrato. Neste caso, o período aquisitivo de férias do 2º contrato de trabalho deixa de coincidir com a data de admissão, como é costumeiro.

As hipóteses são duas:

1º) Se o empregado pediu demissão com menos de um ano, certamente deixou de receber os avos de férias proporcionais. Nesta hipótese, os avos que deixou de receber, deverão ser computados no período aquisitivo do 2º contrato. Exemplo: Se deixou 4/12 avos, no 8º do 2º contrato vencerá sua primeira férias;

2º) Se o empregado tem mais de um ano de "casa", mesmo como pedido de demissão, certamente recebeu os avos proporcionais de férias na rescisão de contrato de trabalho. Neste caso, obedece-se a regra da primeira hipótese, porém, descontando o valor pago na rescisão à título de férias proporcionais. Exemplo:

1º contrato: Adm: março/93 - Demissão: maio/94 = 2/12 avos = R\$ 80,00;

2º contrato: Admissão: junho/94.

Suas férias, computando-se os 2/12 avos anteriores vencerá no mês de abril/95, e não em junho/95.

Na ocasião do pagamento de férias, deduz-se o valor de R\$ 80,00, pagos antecipadamente na rescisão.

Fds.: Art. 133, da CLT, I.

Obs.: Os avos remanescentes, aplicam-se ao salário atual.

CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES (✓)

a) Segurança e Medicina do Trabalho:

- validade dos extintores de incêndio
- manutenção dos hidrantes
- elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA (obrigatório desde 17/12/92, Port. 05/92)
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
- composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados/risco - dimensionamento;
- validade do relatório de inspeção de caldeiras, compressores, etc.
- inspeção prévia de funcionamento
- CIPA - término da gestão e reeleição (Edital)
- outros

b) SENAI:

- certificado da escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
- quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
- outros

c) Vale-Transporte:

- concessão de VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87)
- outros

d) Creches:

- vencimento do contrato com creche (distritais, públicas ou privadas, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais)
- outros

e) Previdência Social:

- período de interstício do salário de contribuição do INSS (sócios)
- manutenção das vacinações periódicas - Cartão da Criança
- fixação da guia GRPS no quadro de aviso
- envio da cópia da GRPS ao sindicato
- outros

f) **Trabalhista:**

- vencimento de exames médicos - renovação anual
- acordo coletivo de compensação de horas semanais para menores
- quadro de horário de trabalho (modelo único p/menores e adultos)
- quadro que trata da proteção dos menores (fixado em local visível e de grande circulação)
- cartão externo (office-boy, vendedores, motoristas, etc)
- atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- atualização das CTPS de empregados
- outros

g) **Imposto de Renda:**

- declaração de dependentes para o Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano)
- manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras e prestadoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc)
- outros

h) **Convenção Coletiva dos Trabalhadores:**

- observar exigências do Acordo Coletivo

i) **Vigilância Sanitária do Estado:**

- observar a legislação pertinente.

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).