

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 022

17/03/2008

Sumário:

- FALECIMENTO DO EMPREGADO - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- BANCO DE HORAS - GENERALIDADES
- PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS DISCIPLINARES NA EMPRESA, O REMÉDIO É AINDA VIA PUNIÇÃO ?



FALECIMENTO DO EMPREGADO RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Rescisão do contrato de trabalho

Ocorrendo o falecimento do empregado a rescisão do contrato de trabalho será imediata na sua data. O motivo do desligamento será caracterizado como "falecimento".

Aviso Prévio

Não há de se falar em Aviso Prévio, na forma de cumprimento ou indenizado, porque o falecido não teria como optar. No entanto, se o falecimento ocorrer durante o cumprimento do Aviso Prévio, em decorrência de dispensa sem justa causa, paga-se como saldo de salários os dias efetivamente trabalhados até a data do falecimento, indenizando-se o restante. No pedido de demissão sem justa causa, paga-se apenas os dias efetivamente trabalhados até a data do falecimento. Não cabe a empresa descontar o restante do Aviso Prévio não cumprido. O motivo do desligamento prevalecerá o motivo inicial (antes da morte), não sendo caracterizado "falecimento".

Direitos Trabalhistas

Basicamente, os direitos trabalhistas são equivalentes ao pedido de demissão sem justa causa. No CD-Rom Trabalhista, a partir do menu principal, clique em "Cálculos Trabalhistas" e escolha a opção desejada de acordo com o regime, tipo de contrato de trabalho e tempo de casa.

Beneficiários

Via de regra, os beneficiários são aqueles habilitados perante o órgão previdenciário, elencados no art. 16 do RPS/99, ou quando reconhecidos judicialmente.

Art. 16. São beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, na condição de dependentes do segurado:

I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido;

II - os pais; ou

III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido.

§ 1º - Os dependentes de uma mesma classe concorrem em igualdade de condições.

§ 2º - A existência de dependente de qualquer das classes deste artigo exclui do direito às prestações os das classes seguintes.

§ 3º - Equiparam-se aos filhos, nas condições do inciso I, mediante declaração escrita do segurado, comprovada a dependência econômica na forma estabelecida no § 3º do art. 22, o enteado e o menor que esteja sob sua tutela e desde que não possua bens suficientes para o próprio sustento e educação.

§ 4º - O menor sob tutela somente poderá ser equiparado aos filhos do segurado mediante apresentação de termo de tutela.

§ 5º - Considera-se companheira ou companheiro a pessoa que mantenha união estável com o segurado ou segurada.

§ 6º - Considera-se união estável aquela verificada entre o homem e a mulher como entidade familiar, quando forem solteiros, separados judicialmente, divorciados ou viúvos, ou tenham prole em comum, enquanto não se separarem.

§ 7º - A dependência econômica das pessoas de que trata o inciso I é presumida e a das demais deve ser comprovada.

Hipótese em que não houver nenhum beneficiário, o pagamento deverá ser efetuado mediante a apresentação do "alvará judicial", expedido pela Justiça Civil. Neste documento, constará o nome da pessoa autorizada à receber as respectivas verbas trabalhistas.

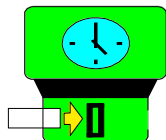
Havendo o desconhecimento do beneficiário e/ou a previsão da demora na identificação, recomenda-se a empresa efetuar o depósito na conta-corrente bancária do falecido, ou inexistindo, pode-se abrir um conta especial no banco (tipo poupança), de maneira que o valor seja corrigido mensalmente.

Homologação

A partir de 28/06/02, passou a ser exigida a assistência na rescisão contratual decorrente de morte do empregado, com um ano ou mais de tempo de casa (Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 4º).

Procedimentos complementares

Deve-se orientar à família para requerer a pensão por morte e também para sacar as cotas do PIS/PASEP, caso tenha o respectivo direito. Havendo o acidente do trabalho com morte, a empresa deverá comunicar de imediato à autoridade competente e elaborar a CAT.



BANCO DE HORAS GENERALIDADES

A Lei nº 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98, introduziu o "banco de horas", criando um sistema mais flexível de compensação de horas no trabalho, que poderá ser estabelecido através de uma prévia negociação junto ao sindicato profissional, podendo ainda abranger todas as modalidades de contratação, inclusive por "prazo indeterminado".

Esse sistema poderá ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 12 meses, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a "quitação" das horas excedentes.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 12 meses (Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/98, DOU de 28/11/98), a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

A cada período de 12 meses, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas". No caso da utilização do "banco de horas" para um contrato com prazo determinado inferior a 12 meses, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do mesmo.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% da hora normal.



PERGUNTAS & RESPOSTAS

PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS DISCIPLINARES NA EMPRESA, O REMÉDIO É AINDA VIA PUNIÇÃO ?

Punir o empregado, nem sempre obtém-se bons resultados. A experiência, tem nos mostrado que o trabalho de análise de "causa/efeito" dos problemas, tem mais eficácia do que propriamente punir o empregado.

Como técnica de solução de problemas, recomendamos o uso da 2ª fase do Método TWI:

COMO RESOLVER PROBLEMAS ?

1º PASSO: OBTENHA OS FATOS

- Reveja a ficha prontuário (pasta dossiê do empregado);
- Verifique quais as normas e costumes da empresa, que se relacionam com o caso;
- Converse com as pessoas interessadas;
- Colha sentimentos e opiniões.

“ CERTIFIQUE-SE DE QUE TEM O HISTÓRICO COMPLETO E OBJETIVO CERTO “

2º PASSO: PONDERE E DECIDA

- Agrupe os fatos, relacionando-se entre si;
- Quais as medidas possíveis ?;
- Verifique se estão dentro dos regulamentos e costumes da empresa;
- Considere as medidas frente ao objetivo e seus efeitos no indivíduo, no grupo e na produção.

“ NÃO TIRE CONCLUSÕES APRESSADAS “

3º PASSO: TOME PROVIDÊNCIAS

- Você vai resolver este assunto por si mesmo ?
- Precisa de alguma ajuda ?
- Será necessário comunicar ao seu Chefe ?
- Escolha bem a oportunidade para agir.

“ NÃO SE FURTE À SUA RESPONSABILIDADE “

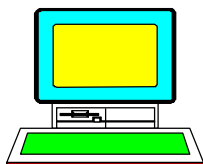
4º PASSO: VERIFIQUE OS RESULTADOS

- Em que prazo deve ser iniciada a verificação ?
- Quantas vezes deve ser feita a verificação ?
- Observe alterações nas atitudes e relações.

“ O OBJETIVO FOI ALCANÇADO ? “

- SIM => Então está encerrado o problema.
- NÃO => Então reveja novamente o método.

Concluindo, se a cada problema for “filtrado”, passando-se por este método (TWI), certamente 90% dos problemas disciplinares serão solucionados.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

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: www.sato.adm.br"