

Educação Integral dos Trabalhadores

**AUXILIAR DE
PESSOAL**

**SUBSÍDIOS
PARA ESTUDOS**

Florianópolis, agosto de 2014

ESCOLA DE TURISMO E HOTELARIA CANTO DA ILHA

Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810 – Ponta das Canas
CEP 88056-000 – Florianópolis – SC
Tel.: 48-3284-8820 – E.mail: secretariaethci@escoladostrabalhadores.org.br
www.escoladostrabalhadores.org.br

Diretor Geral
JOSÉ CELESTINO LOURENÇO

Diretor Financeiro
VALEIR ERTLE

Coordenação Pedagógica
ALINE MARIA SALAMI
ROSANA MIYASHIRO

Apoio Pedagógico
BIBIANA MAGNABOSCO
CÉLIA ADRIANA MIYASHIRO

Equipe de Educadores
ANA CAROLINA RODRIGUES HERRERA
CRISTIANE HOLZ
DANILO CAMPO
EVARISTO DOPICO LUZARDO
JOSÉ MANOEL SARAIVA FARIA
SALETE DA APARECIDA MARTINS
THERBIO FELIP MORAES CEZAR

Administrativo
LILIAN CANTARELLI SCHELLIN

Auxiliar de Serviços Gerais
MARINEIDE REHEM DE SOUZA

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo. Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos sempre.”
Paulo Freire

Prezado (a) estudante,

Primeiramente, desejamos boas vindas ao curso de AUXILIAR DE PESSOAL!

Organizamos este caderno com materiais básicos para estudos durante o curso com o objetivo de contribuir para a apreensão de conhecimentos na área profissional e realização de reflexões coletivas em torno das temáticas a serem abordadas.

Haverá outros materiais complementares que serão indicados pelo educador, conforme as demandas durante o curso, que deverão ser somados a esse.

Esperamos que todos se dediquem e aproveitem ao máximo. Bom estudo!

Aline Maria Salami e Rosana Miyashiro

Coordenação Pedagógica

Escola de Turismo e Hotelaria Canto da Ilha CUT

SUMÁRIO

• APRESENTAÇÃO DO CURSO AUXILIAR DE PESSOAL	05
• GESTÃO: UMA NECESSIDADE HUMANA, de Luiz Gabriel Angenot	06
• MODELOS DE GESTÃO	07
• QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: A SERVIÇO DE QUEM? de Maristela M. Barbara	10
• Charge: MERCADO DE TRABALHO, de Pedro Luis Batanero	11
• Charges: PRECONCEITO?	12
• DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO, de Laís Abramo	13
• HISTÓRIA DE LUTA DAS MULHERES	16
• EU ETIQUETA, de Carlos Drummond de Andrade	19
• CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAUDE DOS TRABALHADORES, de Aline M. Salami e Hanen Sarkis Kanaan	20
• AUXILIAR DE PESSOAL NO CONTEXTO DA GESTÃO	23
• CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLETIVA	25
• REDAÇÃO TÉCNICA: CORRESPONDÊNCIAS INTERNAS	27
• A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES	29
• FOLHA DE PAGAMENTO	32

APRESENTAÇÃO DO CURSO AUXILIAR DE PESSOAL

OBJETIVOS:

- O curso visa possibilitar a apropriação contextualizada de conhecimentos básicos de setor de pessoal no que tange a legislação e as rotinas de trabalho a partir de situações concretas no mundo do trabalho.

DURAÇÃO DO CURSO:

- O curso será realizado no período de 11/08 a 03/12/2014, totalizando 200 horas de curso.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

- Trajetórias de vida: o conhecimento acumulado dos direitos trabalhistas;
- Comunicação e sociedade: diferentes linguagens;
- Técnicas e ferramentas de escrita: modalidades textuais;
- Informação e conhecimento: estratégias de pesquisa;
- Mundo do trabalho e qualificação profissional: relações sociais de gênero, geracional e raça/etnia;
- Organização de dados e informações: arquivos físicos e virtuais;
- Informática básica para gestão e operacionalização das rotinas de trabalho;
- Noções da legislação trabalhista contextualizada;
- Introdução à área de RH: departamento pessoal;
- Setor de pessoal (admissão, demissão, cálculos de folha de pagamento e rescisões etc.);
- Encargos sociais (FGTS, INSS, IR, Férias, 13º. Salário, PIS, salário família etc.);
- Previdência social (aposentadoria, acidentes de trabalho);
- Condições de Trabalho e Saúde do trabalhador;
- Noções sobre a negociação coletiva (acordos e convenções coletivas) entre trabalhadores e empresa.
- Estado, Políticas públicas e cidadania.

METODOLOGIA DE ENSINO

O processo de ensino-aprendizagem no curso buscará construir um ambiente participativo e solidário para a construção coletiva de novos conhecimentos. Durante o curso, serão desenvolvidas atividades pedagógicas diversificadas tais como:

- Dinâmicas para exercitar a comunicação utilizando diversas linguagens;
- Trabalhos individuais e coletivos: leitura e discussão de textos, artigos de jornal e revistas sobre a temática dos direitos trabalhistas;
- Expositivas dialogadas, sessões de filmes, palestras, elaboração de cartazes e dramatizações de situações cotidianas do mundo do trabalho;
- Pesquisas temáticas sobre os direitos trabalhistas;
- Cálculos do INSS, Imposto de Renda, de folha de pagamento e de rescisão de contrato;
- Utilização da informática básica para elaboração de planilhas, fórmulas matemáticas básicas para cálculos, gráficos, redações comerciais, e.mail etc.;
- Elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso com a síntese dos conteúdos trabalhados.

CERTIFICAÇÃO

- Ao final do curso receberão o certificado aqueles que garantirem a presença de 75% de frequência mínima bem como o aproveitamento dos temas e conteúdos abordados no curso.

GESTÃO: UMA NECESSIDADE HUMANA

Luiz Gabriel Angenot*

Desde o princípio da história da humanidade, o ser humano vive do seu trabalho que transforma a natureza e produz materiais para satisfazer suas necessidades. O produto, fruto do seu trabalho, é resultante da matéria-prima acessível e de um planejamento que exige do homem uma organização de suas ações no tempo e no espaço. Chamamos de gestão todo o processo de idealização, planejamento, organização e ação, para atingir um objetivo.

Então, se refletirmos com atenção sobre nossas práticas no cotidiano, perceberemos que em nossas vidas fazemos gestão de alguma forma.

Em nossa casa fazemos a gestão do lixo, da água e da luz. Com o lixo, por exemplo, para deixar nossa casa limpa utilizamos diferentes maneiras de descartá-lo. Uma delas é juntá-lo em sacos plásticos para que o serviço da prefeitura recolha e coloque num aterro sanitário..

Outros dois exemplos que podemos citar são: a gestão da renda familiar e de quando construímos ou reformamos nossa casa. No primeiro caso, fazemos gestão quando procuramos satisfazer as necessidades de alimentação, moradia, vestuário, lazer, saúde e educação pagando despesas como: compras no supermercado; aluguel, IPTU, luz, água, gás, móveis, eletrodomésticos; roupas e calçados; baile, cinema, locação de filmes ou a compra do CD de um cantor preferido; tratamento dentário, aquisição de remédios, de produtos de higiene; vale transporte, uniforme e material escolar. O mesmo ocorre quando decidimos construir ou reformar nossa casa, pois no processo desse trabalho fazemos um planejamento, em que calculamos o dinheiro disponível; pesquisamos os preços dos materiais de construção; preço da mão-de-obra; prevemos o tempo que será necessário para fazer a construção; ficamos atentos às condições da meteorologia e com quantas pessoas da família se poderá contar no trabalho.

No trabalho, seja ele educar, vender, vigiar, construir, pescar, reciclar, costurar, cozinhar, limpar, fabricar, atender pessoas, fazemos gestão, pois temos sempre um objetivo a ser alcançado para a produção de nossa existência, que perseguimos através da organização dos recursos que dispomos, seja do tempo, do espaço, materiais e ferramentas.

Enfim, em todas essas situações, temos um determinado objetivo para atingir e na sua busca analisamos os prós e contras de nossas ações e com isso mudamos ou não o jeito de fazer as coisas para acertar ou continuar acertando o nosso objetivo, seja em casa, no trabalho etc.

Hoje em dia se ouve muito falar e, é moda no mercado, de cursos de qualificação profissional que, para um promissor sucesso na carreira administrativa é necessário a formação em gestão, se tornar gestor, profissional indispensável para o sucesso das empresas, das instituições públicas ou das Organizações Não Governamentais - ONGs.

As empresas, na busca de lucrar mais e competir no mercado de produtos e serviços em que elas disputam, necessitam de um leque de atuações no campo da gestão: gestão de qualidade, gestão de pessoas, gestão do conhecimento, gestão por competência, gestão por processos etc, onde buscam organizar melhor os recursos que dispõem: o tempo, o espaço, os materiais, as ferramentas e, principalmente, os trabalhadores que irão produzir a riqueza.

Então a partir do que vimos anteriormente, podemos entender que gestão é o que fazemos para atingir objetivos que poderão ser alcançados a partir da idealização, planejamento, organização e ação. Portanto, pode ter a finalidade do lucro, que é a lógica das empresas ou a produção da vida, que é a lógica dos trabalhadores.

* Luiz Gabriel Angenot é geógrafo pela UFSC.

MODELOS DE GESTÃO

O sonho da grande maioria da população, pelo menos em algum momento da vida, é ter um negócio próprio, ser empresário, administrar algo, não ter patrão, etc. Mas, tanto para a gestão pessoal como para a gestão empresarial, é necessário alguns conhecimentos em relação aos modelos de gestão existentes, tendo em vista que a maioria dos empreendimentos tem como seu maior desafio implantar uma gestão eficiente.

Apresentamos, a seguir, alguns tipos de gestão, destacando seus elementos centrais.

1. Heterogestão

É a forma predominante na sociedade moderna, tanto na esfera pública como na esfera privada. Trata-se de um modo formalizado com estruturas hierárquicas, impessoalidade nos cargos, divisão horizontal e vertical do trabalho.

Uma das principais características deste tipo de gestão é a existência de uma camada social (Diretores, Administradores ou proprietário da empresa) que tenha o domínio dos processos econômicos e controle das ações dos trabalhadores que, por sua vez, são destituídos dos meios de produção. Há uma divisão clara entre o trabalho intelectual e o trabalho manual que separa a esfera de concepção da esfera de execução. O planejamento das atividades é assumido pela administração, cabendo aos trabalhadores restantes a execução de tarefas prescritas específicas.

As propostas de participação dos trabalhadores dentro das empresas, quando submetidas aos princípios da heteronomia, focam-se na produtividade e concorrência no mercado, transformando em simulacro de democracia, pois não altera a hierarquia de autoridade e de poder de decisão administrativa.

2. Co-gestão

A co-gestão é a participação em nível ampliado dos trabalhadores na gestão de uma empresa. Contudo, essa participação não modifica a estrutura organizativa da empresa, sendo ela hierárquica, com decisões centradas na direção.

O objetivo da participação dos trabalhadores é buscar a identificação destes com o objetivo da empresa para o controle dos conflitos internos. Portanto, esta participação é funcional e acontece através de canais de comunicação entre a base e a cúpula. Como exemplos temos a participação dos lucros e resultados das empresas; consultas aos trabalhadores ou seus representantes nas decisões administrativas ou em processos que envolvem a tomada de decisões dentro de uma determinada área de conhecimento, sempre visando aumentar a eficiência e maior lucro da empresa.

Um dos exemplos clássicos de co-gestão é o modelo alemão. Neste modelo há a organização dos trabalhadores por conselhos de estabelecimento, que envolve a representação proporcional entre operários e funcionários administrativos, tendo como base o reconhecimento de que seus interesses não são idênticos. Tem como objetivo principal decidir temas como o início e o fim da jornada de trabalho, data e local do pagamento dos salários, plano de férias, formação profissional, normas de conduta e comportamento dos trabalhadores.

Na co-gestão no nível do conselho de administração, no entanto, como ressalta Tragtenberg, *“é impossível a um representante dos trabalhadores exercer qualquer ação eficaz sobre a marcha dos negócios...”*

O modelo alemão por mais avançado que seja é apenas uma estratégia que pretende integrar os trabalhadores ao ideário da empresa, dirimir os conflitos e garantir a harmonia interna que tem como objetivo maior o aumento da produtividade e geração de lucros. Assim como outros modelos de participação, este não interfere na mudança de estrutura do poder decisório nas empresas e busca a conciliação entre o capital e o trabalho.

3. Autogestão

O termo autogestão está relacionado com outro modelo de gestão apresentado pelos trabalhadores em suas lutas, capaz de gerir processos econômicos e, em alguns casos, também a sociedade. É um termo que se refere à organização de trabalhadores para enfrentamento de crises do sistema capitalista.

Nesse modelo, busca-se novas relações de trabalho, antagônicas ao modelo rígido, fragmentado e vertical das empresas capitalistas para uma maior autonomia na organização da gestão por meio da criação de conselhos, comitês, assembleias, etc., para estabelecer relações sociais coletivistas e igualitárias.

No século XIX, a autogestão das lutas operárias ganhou a forma de associações operárias para a organização dos trabalhadores para reagirem à exploração do trabalho. Na França, os operários parisienses desenvolveram um amplo processo associativo que culminou nas realizações da Comuna de Paris, em 1871.

Como principais características da autogestão, destacamos:

- Organizações horizontais, onde há a democracia direta e não representativa, com decisões em assembleia, debates de pontos de vista e encaminhamentos coletivos;
- Abolição das hierarquias para que os trabalhadores administrem a produção sob novas formas de organização do trabalho;
- Eliminação da dualidade entre dirigentes e dirigidos rompendo com a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual (Bruno, 1990:32)

A autogestão, por estar dentro de um modelo predominantemente capitalista, enfrenta alguns limites, como o isolamento, que tem implicações no estabelecimento de relações com o mercado mundial e o estado, cujo fundamento legalista procura enquadrar essas experiências nas normas jurídicas capitalistas.

O maior ganho deste modelo de gestão é o seu papel pedagógico que cria relações coletivistas e igualitárias, desenvolvendo espíritos mais elevados, pautados na solidariedade e na valorização da vida humana em suas múltiplas dimensões: afetiva, profissional, cultural, política, econômica, etc.

As cooperativas como exemplo de gestão participativa

O cooperativismo surgiu a partir da experiência cooperativista na Inglaterra, no século XIX, tendo como princípios fundamentais o igualitarismo e coletivismo. Os pioneiros sintetizaram a experiência em 8 princípios cooperativos:

“1º a sociedade seria governada democraticamente, cada sócio dispondo de um voto; 2º a sociedade seria aberta a quem dela quisesse participar, desde que integrasse uma quota de capital mínima igual a todos; 3º qualquer dinheiro a mais, investido na cooperativa seria remunerado por uma taxa de juro, mas não daria ao seu possuidor qualquer direito adicional de decisão; 4º tudo o que sobrasse da receita, deduzidas todas as despesas, inclusive juros, seria distribuída entre os sócios em proporção às compras que fizessem da cooperativa; 5º todas as vendas seriam à vista; 6º os produtos vendidos seriam sempre puros e de boa qualidade; 7º a sociedade deveria promover a educação dos sócios nos princípios do cooperativismo; e 8º a Sociedade seria neutra política e religiosamente” (Singer, 1999).

Desde as primeiras experiências do cooperativismo até os dias de hoje multiplicaram-se experiências cooperativas das mais variadas formas, dos mais variados grupos sociais com diferentes orientações políticas.

Há cooperativas que são organizações em defesa do emprego e renda dos trabalhadores, cooperativas de consumo justo e solidário e outras que mantêm o mesmo modelo de exploração dos trabalhadores associados como, por exemplo, as “cooperativas-gato” existentes no país. Existem, também, as grandes cooperativas, que seguem o modelo de gestão pautada pelos princípios da produtividade e do lucro capitalista. Nesses casos, a concorrência é mais presente que a solidariedade.

Referências Bibliográficas

- ANGENOT, G. Gestão: uma necessidade humana. In. Coletânea de Textos Educandos ETHCI. Florianópolis : ETHCI/CUT, 2006.
- BRUNO, L. O que é autonomia operária. São Paulo: Brasiliense, 1990. (Coleção Primeiros Passos).
- ETHCI-CUT. Gestão e Organização. Coleção Hotelaria, Volume 8: Gestão Organizacional. Florianópolis, 2000.
- SINGER, P. Cooperativismo e sindicatos no Brasil. 1999. (Mimeo.)
- MOTTA, F. C. P. Participação e Co-gestão: novas formas de administração. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- _____. Burocracia e autogestão: a proposta de Proudhon. São Paulo: Pioneira, 1980.
- ROSANVALLON, P. La autogestion. Madri: Editorial Fundamentos, 1979.
- ARVON, H. L'autogestion. Que sais-je? Paris: Presses Universitaires de France, 1985.

QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO: A SERVIÇO DE QUEM?

Maristela Miranda Barbara*

O discurso de que as novas formas de produção e gestão do trabalho exigem um trabalhador cada vez “mais instruído”, “mais qualificado” e assim, “superior”, é uma afirmação quase universalmente aceita na fala popular e acadêmica. Apesar de estes termos serem vagos e imprecisos, atualmente são utilizados como se houvesse consenso na compreensão do que significam.

Por exemplo, o tempo necessário para um trabalhador aprender a operar uma máquina sofisticada pode ser de umas poucas semanas e o trabalhador passa a ser considerado mais qualificado que um outro trabalhador que possui outros saberes, construídos ao longo da vida. Isto acontece porque a valorização da qualificação está sempre atrelada às necessidades momentâneas do mercado. Desta maneira, não traz qualquer garantia de emprego para o trabalhador que tenta acompanhar tais evoluções.

Esta definição cambiante do que é estar qualificado faz com que o trabalhador fique sem referência sobre o que é preciso fazer para garantir seu lugar. *“O que se deixa aos trabalhadores é um conceito reinterpretado e dolorosamente inadequado de qualificação: uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva, ‘a velocidade como qualificação’, hoje o trabalhador é considerado como possuindo uma ‘qualificação’ se ele ou ela desempenham funções que exigem uns poucos dias ou semanas de preparo”* (Braverman, 1987, p.375).

O discurso dominante prega que o desemprego é causado pela falta de qualificação (formal ou técnica) do trabalhador, vinculando também à escolaridade “deficiente”. Dessa forma, oculta-se os vários mecanismos de exclusão existentes no mercado de trabalho, presentes em exigências de qualificações que, muitas vezes, não tem relação direta com o posto de trabalho a ser ocupado.

Acreditando nesse discurso, muitos/as trabalhadores/as atribuem a si a responsabilidade pela situação de desemprego, ou ameaça dele, passado a procurar em sua história de vida explicações para sua situação tais como estudo insuficiente ou falta de alguma habilidade específica. *“Nesse contexto, é possível perceber qual o trabalho específico do discurso ideológico: realizar a lógica do poder fazendo com que as divisões e as diferenças apareçam como simples diversidade das condições de vida de cada um”* (Chauí, 1982, p.21).

O aperfeiçoamento do trabalhador é importante e necessário, pode ser condição primeira para qualquer um almejar disputar um posto de trabalho, mas não é por si só suficiente para acabar com o desemprego e a exclusão social, pois o desemprego faz parte da estrutura da forma capitalista.

O trabalhador com a responsabilidade de qualificar-se e, ao mesmo tempo, sem referência do que seja qualificação, quando demitido ou diante da ameaça de demissão, sente-se culpado por não ter estudado mais, isto independentemente do quanto tenha estudado até então, e sofre. *“São levados a se considerar indignos da sociedade e, sobretudo, responsáveis pela sua própria situação, que julgam degradante (já que degrada) e até censurável. Eles se acusam daquilo de que são vítimas”* (Forrester, 1997, p.11).

A verdadeira democratização do conhecimento permitirá que cada um possa analisar de forma mais crítica e ampla os determinantes históricos e sociais para um maior grau de consciência de si mesmo. Podemos dizer que cada um a partir daí, terá então, maior possibilidade de ação sobre o mundo e, assim, maior possibilidade de transformá-lo, pois, *“uma classe não pode existir na sociedade sem manifestar em algum grau uma consciência de si mesma como um grupo com problemas, interesses e expectativas comuns”* (Braverman, 1987, p.36).

Referências bibliográficas

- BRAVERMAN, H, 1987. Trabalho e Capital Monopolista. Rio de Janeiro : Ed. Guanabara
CHAUÍ, M., 1982. Cultura e Democracia. São Paulo : Moderna
FORRESTER, V. 1997. O Horror Econômico. São Paulo :Ed. Unesp.

* Maristela M.Barbara é psicóloga pela PUC-SP.

CHARGE: MERCADO DE TRABALHO

Pedro Luis Batanero.



CHARGES: PRECONCEITO?



Não sei por que o funcionário Silva acredita que existe preconceito por parte de nossa empresa!



DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Laís Abramo

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza.

As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza e ter acesso a um trabalho decente. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a "minorias" ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes majorias da população: segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho.

As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Por isso, enfrentar essas desigualdades significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos déficits de trabalho decente atualmente existentes, assim como para o efetivo cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

As desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado por vários estudos e pesquisas recentes. A análise acurada, precisa e sistemática desses indicadores e de sua evolução é uma condição para a elaboração de políticas e estratégias voltadas para alteração desse quadro.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens(1). A taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade ainda é muito inferior à taxa de participação das mulheres mais escolarizadas, o que indica a existência de diferenças importantes entre as mulheres relacionadas aos diferentes estratos de renda aos quais elas pertencem, e a dificuldade adicional de inserção das mulheres pobres no mercado de trabalho.

Durante os anos 90 e começo da presente década, observa-se uma importante elevação nos níveis de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA), com uma significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e um aumento nos níveis superiores de escolaridade. No conjunto da PEA, a porcentagem de pessoas com menos de

quatro anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, com menos de oito anos passou de 67% para 53% e com mais de oito anos cresceu de 33% para 47%.

No entanto, observam-se diferenças importantes por gênero e raça. Ainda que esses avanços tenham beneficiado homens, mulheres, negros e brancos, eles não se distribuíram igualmente entre esses grupos. O nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens, mas as desigualdades raciais não se reduzem.

A taxa de desemprego de mulheres e negros é sistematicamente superior à de homens e brancos e a taxa de desemprego das mulheres negras é quase o dobro da dos homens brancos.

Também persistem importantes diferenciais de remuneração no mercado de trabalho brasileiro relacionadas ao sexo e à raça/cor das pessoas. Os rendimentos das mulheres são sistematicamente inferiores aos dos homens, inclusive quando comparamos níveis similares de escolaridade. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos) e os trabalhadores negros de ambos os sexos recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos. Por sua vez, as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos, e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos.

Os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos, inclusive entre aqueles que têm o mesmo nível de escolaridade. Em cada uma das faixas consideradas, inclusive entre aqueles que têm estudos pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos. Se comparamos mulheres negras com homens brancos (ambos na faixa de 11 anos e mais de estudo), elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada.

Esses dados põem por terra um dos argumentos mais freqüentemente utilizados para justificar os acentuados diferenciais de rendimento entre negros e brancos, que é o fato do nível de escolaridade dos trabalhadores negros, no seu conjunto, ser significativamente menor que o nível de escolaridade dos trabalhadores brancos. Apesar disso ser verdade, o dado acima indica que a diferença de escolaridade não é suficiente para explicar a diferença de rendimentos e que, portanto, há outros fatores que a explicam, entre elas os mecanismos de segregação ocupacional baseados na raça/cor das pessoas e uma série de mecanismos diretos e indiretos de discriminação.

Por outro lado, a segmentação ocupacional por gênero e raça persiste e exerce uma forte influência sobre os rendimentos e demais indicadores de qualidade de emprego de homens e mulheres, negros e brancos. A porcentagem de ocupações precárias, informais e de baixa qualidade sobre o total do emprego no Brasil é muito significativa: 57% (2). Mas essas cifras também evidenciam importantes diferenças de gênero e raça: enquanto a proporção de ocupações informais e precárias sobre o total do emprego masculino era de 54%, para as mulheres essa cifra era de 61% (ou seja, 13% superior). Em termos de raça essas desigualdades são ainda mais acentuadas: foram classificadas como informais ou precárias 50,4% das ocupações dos brancos (de ambos os sexos) e 65,3% das dos negros (de ambos os sexos), o que configura uma diferença de 29%.

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) está entre as mais altas entre os países latino-americanos. Se somamos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm carteira assinada (ou seja, mais de 2/3 delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho).

Em todas essas formas precárias de ocupação as mulheres negras estão sobre-representadas em relação às brancas: a porcentagem das que estão empregadas no serviço doméstico é 23,3%, e a de ocupadas sem remuneração é de 17,5%, o que soma 40,8%. Entre as trabalhadoras no serviço doméstico, 71,2% das brancas e 76,2% das negras não têm carteira assinada.

A divulgação sistemática de dados e estatísticas desagregadas por sexo e raça/cor (tais como os produzidos pela PNAD e pela Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED – realizada pela Fundação Seade e pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) tem contribuído de forma muito importante para evidenciar as desigualdades de gênero e raça que caracterizam o mercado de trabalho e a sociedade brasileiras. Desenvolver o conhecimento sobre as tendências de evolução desses indicadores, assim como sobre os obstáculos para uma inserção mais igualitária de mulheres e negros no mercado de trabalho é um aspecto fundamental das políticas que devem estar voltadas para a superação dessas desigualdades. Por outro lado, a integração das dimensões de gênero e raça à análise do mundo do trabalho ajuda não apenas a entender os problemas vividos por mulheres e negros e os fatores que os produzem, mas também a compreender melhor o funcionamento do mercado de trabalho em seu conjunto, assim como a dinâmica de produção e reprodução das desigualdades sociais no Brasil.

Laís Abramo é diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil

NOTAS

1. Essa análise está baseada nos dados da PNAD de 1992 a 2003, processados pela OIT.
2. Nesse conjunto se incluem os assalariados sem carteira assinada, os ocupados na microempresa, os trabalhadores por conta própria, com exceção dos profissionais e técnicos, os ocupados sem remuneração e os trabalhadores no serviço doméstico.

HISTÓRIA DE LUTA DAS MULHERES

Quando começou a luta das mulheres para a superação das desigualdades entre homens e mulheres na sociedade, no mercado de trabalho e na sociedade? Será que essas diferenças sempre existiram? Será que as nossas respostas a essas questões estão associadas a uma visão biológica ou a uma construção social de papéis?

Se pensarmos do ponto de vista histórico, as coisas nem sempre foram assim. Na pré-história, a vida era organizada em comunidades nômades, onde os trabalhos e os frutos desse trabalho eram divididos de forma igualitária. Porém, quando o homem se fixa na terra (com domesticação de plantas e animais) algumas mudanças começam a ocorrer e surgem as primeiras formas de exploração do homem pelo homem. A divisão social em classes impõe a criação de estruturas para a reprodução dessa ordem (Estado, direito, igreja e o casamento monogâmico).

Ao longo da história, a sociedade passa a aceitar como “natural” o discurso de que os brancos são superiores aos negros e indígenas; que os heterossexuais são melhores que os homossexuais; que o trabalho masculino vale mais que o feminino (hierarquização dos trabalhos) e quais os papéis que homens e mulheres devem assumir em nossa sociedade. Convencionou-se que cabe aos homens ser forte e agressivo, provedor da casa, sedutor como também ocupar os cargos de chefia enquanto que para as mulheres é reforçada a ideia de ser recatada (não pode ser assanhada), boa mãe, submissa, dócil, frágil, boa esposa e que o seu espaço principal é o doméstico. Todas essas situações definem os lugares de cada um na sociedade e são a base de muitas discriminações de gênero, raça e etnia em nossa sociedade.

Contrariamente ao discurso dominante, as mulheres sempre lutaram por melhores condições de vida e de trabalho. Algumas delas como Clara Zetkin (1890), Rosa Luxemburgo (1907) e Alexandra Kollontai (1917) ousaram incluir na luta dos trabalhadores a luta pela libertação da mulher (o direito de igualdade entre os sexos, de voto, do trabalho formal e reconhecimento profissional, dentre outros).

No Brasil, várias reivindicações ocorreram ao longo do século XX acerca dos direitos das trabalhadoras. Em 1919, após um grande comício na Praça Mauá (RJ), é fundada a União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas, entidade dirigida por mulheres. No setor metalúrgico, merece destaque o I Congresso da Mulher Metalúrgica ocorrido em janeiro de 1978 em São Bernardo do Campo-SP, com 300 mulheres, onde reivindicava-se:

- Salário igual para trabalho igual;
- Acesso a cursos profissionalizantes e a cargos de chefia sem discriminação por sexo;
- Igualdade de oportunidades de trabalho;
- Contra o trabalho noturno;
- Contra o abuso de autoridade pela chefia, consequência da maior submissão da mulher;
- Contra o controle de tempo para ir ao banheiro;
- A criação de equipamentos públicos que permitissem a redução da dupla jornada de trabalho;
- Creches e berçários nas fábricas;
- Restaurantes coletivos;
- Direito de amamentação durante o período de trabalho;
- Estabilidade e segurança para a mulher casada e gestante;
- Melhor assistência médica;
- Uma maior participação política e sindical;
- Criação do departamento feminino nos sindicatos.

A data do dia 08 de março como Dia Internacional das Mulheres tem origem na grande greve de operárias de uma fábrica de tecidos, situada na cidade norte americana de Nova Iorque em 8 de março de 1857. Elas ocuparam a fábrica e começaram a reivindicar melhores condições de trabalho, tais como: redução na carga diária de trabalho para dez horas (as fábricas exigiam 16 horas de trabalho diário), equiparação de salários com os homens (as mulheres chegavam a receber até um terço do salário de um homem, para executar o mesmo tipo de trabalho) e tratamento digno dentro do ambiente de trabalho. A manifestação foi reprimida com total violência. As mulheres foram trancadas dentro da fábrica que foi incendiada. Aproximadamente 130 tecelãs morreram carbonizadas, num ato totalmente desumano.

Porém, somente no ano de 1910, durante uma conferência na Dinamarca, ficou decidido que o 8 de março passaria a ser o "Dia Internacional da Mulher" em homenagem as mulheres que morreram na fábrica em 1857. A data foi oficializada pela ONU (Organização das Nações Unidas) somente no ano de 1975, através de um decreto.

Portanto, como vemos é uma luta histórica das mulheres reivindicarem melhores condições de vida e de trabalho.

DIREITOS DAS MULHERES NAS CONSTITUIÇÕES

Revivendo um pouco da nossa história através das Constituições que já tivemos, podemos compreender a luta das mulheres no Brasil pela IGUALDADE DE DIREITOS, que foi sendo conquistada pouco a pouco.

Constituição de 1824:

“Cidadão” era só o homem. A mulher não podia votar, nem ser eleita. Podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública.

Constituição de 1934:

Consagrou pela primeira vez princípio da igualdade entre sexos.

- Proíbe diferença de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo;
- Proíbe o trabalho de mulheres em indústrias insalubres;
- Garante assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social.

Constituição de 1937:

Manteve as conquistas das Constituições anteriores e acrescentou o direito ao voto para as mulheres.

Constituição de 1946:

Representou um retrocesso para as mulheres quando elimina a expressão “sem distinção de sexo”, quando diz que “todos são iguais perante a Lei”.

Constituição de 1967:

O único avanço no tocante à condição da mulher foi a redução do prazo para a aposentadoria de 35 para 30 anos.

Constituição de 1969:

Não houve alterações com relação aos direitos da mulher.

Nossa Constituição atual: principais conquistas da Constituição de 1988:

Isonomia:

- Igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza;
- Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, na família.
- Legalidade: Ninguém pode ser levado a fazer o que não quer, desde que não seja obrigado por lei.

Direitos Humanos:

- Proibição de tortura, tratamento desumano ou degradante;
- Inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da casa.
- Direitos e Deveres Individuais e Coletivos:
- Permanência da presidiária com seus filhos durante o período de amamentação;
- A prática do racismo é definido como crime sujeito á pena de reclusão, inafiançável e imprescritível;

Direitos Sociais:

- Educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social.

Direitos trabalhistas:

- Proibição de diferença de salário, admissão e função por motivo de sexo;
- Licença à gestante, sem prejuízo de emprego e de salário, com duração de 120 dias;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas.

Família:

- Direitos e deveres referentes à sociedade conjugal passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher;
- É reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar;
- A família pode ser formada por qualquer dos pais e filhos;
- O prazo do divórcio diminui para um ano em caso de separação judicial e para 2 anos em caso de separação de fato;
- O planejamento familiar é de livre decisão do casal;
- O Estado criará mecanismo para coibir a violência familiar.

Direito de Propriedade:

- a mulher passa a ter direito ao título de domínio e a concessão de uso da terra, independente de seu estado civil, tanto na área urbana como rural.

Referências Bibliográficas:

TELES, Maria Amélia de Almeida. Breve histórico do feminismo no Brasil. Editora Brasiliense, 1993.
Cadernos NPC. O dia da mulher nasceu das lutas socialistas, 2004.

EU, ETIQUETA

Carlos Drummond de Andrade

Em minha calça está grudado um nome
Que não é meu de batismo ou de cartório
Um nome ...estranho.
Meu blusão traz lembrete de bebida
Que jamais pus na boca, nessa vida,
Em minha camiseta, a marca de cigarro
Que não fumo, até hoje não fumei.
Minhas meias falam de produtos
Que nunca experimentei
Mas são comunicados a meus pés.
Meu tênis é proclama colorido
De alguma coisa não provada
Por este provador de longa idade.
Meu lenço, meu relógio, meu chaveiro,
Minha gravata e cinto e escova e pente,
Meu copo, minha xícara,
Minha toalha de banho e sabonete,
Meu isso, meu aquilo.
Desde a cabeça ao bico dos sapatos,
São mensagens,
Letras falantes,
Gritos visuais,
Ordens de uso, abuso, reincidências.
Costume, hábito, premência,
Indispensabilidade,
E fazem de mim homem-anúncio itinerante,
Escravo da matéria anunciada.
Estou, estou na moda.
É duro andar na moda, ainda que a moda
Seja negar minha identidade,
Trocá-la por mil, açambarcando
Todas as marcas registradas,
Todos os logotipos do mercado.
Com que inocência demito-me de ser
Eu que antes era e me sabia
Tão diverso dos outros, tão mim mesmo,

Ser pensante sentinte e solitário
Com outros seres diversos e conscientes
De sua humana, invencível condição.
Agora sou anúncio
Ora vulgar ora bizarro.
Em língua nacional ou em qualquer língua
(Qualquer, principalmente.)
E nisto me comprazo, tiro glória
De minha anulação.
Não sou – vê lá – anúncio contratado.
Eu é que mimosamente pago
Para anunciar, para vender
Em bares festas praias pérgulas piscinas,
E bem à vista exibo esta etiqueta
Global no corpo que desiste
De ser veste e sandália de uma essência
Tão viva, independente,
Que moda ou suborno algum a compromete.
Onde terei jogado fora
Meu gosto e capacidade de escolher,
Minhas idiossincrasias tão pessoais,
Tão minhas que no rosto se espelhavam
E cada gesto, cada olhar,
Cada vinco de roupa
Sou gravado de forma universal,
Saio da estamperia, não de casa,
Da vitrine me tiram, recolocam,
Objeto pulsante mas objeto
Que se oferece como signo de outros
Objetos estáticos, tarifados.
Por me ostentar assim, tão orgulhoso
De ser não eu, mas artigo industrial,
Peço que meu nome retifiquem.
Já não me convém o título de homem.
Meu nome novo é Coisa.
Eu sou a Coisa, coisamente

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Aline M. Salami e Hanen Sarkis Kanaan*

“Não sois **máquina**, **homem** que sois”.

(Charles Chaplin)



Com freqüência ouvimos que no atual contexto do mundo do trabalho a ocorrência das doenças ocupacionais tem aumentado. O que isso tem a ver com as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores? Para compreendermos essa questão precisamos voltar um pouco no tempo, retomando o processo histórico de desenvolvimento do modo de produção capitalista.

A Revolução Industrial, a partir do século XVIII, é um marco na mudança do processo de produção e provocou uma enorme transformação na sociedade.

Nesse período temos o nascimento do proletariado urbano-industrial e dentre as primeiras reivindicações dos trabalhadores já estão presentes questões relativas à redução da jornada de trabalho, à segurança no trabalho, ao descanso semanal, às condições de salubridade nos locais de trabalho (por exemplo, a presença de janelas e banheiros), entre outras.

O avanço do capitalismo com a modernização crescente dos processos de trabalho para o aumento da capacidade produtiva trouxe novas conseqüências para a vida e saúde dos trabalhadores.

Ou seja, com a Revolução Industrial, se instaura uma nova divisão social do trabalho e a introdução de novas máquinas (tecnologia) na produção. Aquilo que antes era realizado principalmente pelo homem passa a ser realizado por uma máquina (extensão extra-corpórea), ou seja, a máquina é o prolongamento do corpo humano e deveria auxiliar na eliminação do trabalho extenuante e degradante, diminuindo a exigência de esforço muscular e mental. No entanto, observamos a introdução de tecnologias cada vez mais sofisticadas que, ao contrário de liberar o tempo, tem provocado a intensificação no ritmo de trabalho. Portanto, o problema não são as tecnologias e sim a destinação dela. Essa situação, em tempos passados provocou uma tensão na relação entre os trabalhadores e a máquina, expresso no movimento que ficou conhecido como Ludismo (“quebradores de máquinas”), em que havia o entendimento de que a máquina era a causa dos problemas da classe trabalhadora.

Por conta da lógica de aumento da produção e da produtividade nas empresas, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho sempre permearam a realidade do mundo do trabalho posto que nos processos de trabalho se desprezita os limites humanos ao serem determinados ritmos de trabalho ao ritmo das máquinas. Porém, as máquinas quando apresentam desgaste têm

* Aline M. Salami é nutricionista e mestre em Agroecossistemas, educadora e coordenadora pedagógica adjunta da ETHCI/CUT a partir de 2010, e Hanen S.Kanaan é historiadora e pós-graduanda em PROEJA, educadora da ETHCI/CUT.

suas peças substituídas por outras. As atividades laborais que “utilizam” intensamente algumas das capacidades humanas acabam fazendo com que os órgãos ou membros envolvidos nesse tipo de trabalho sofram um desgaste máximo, tornando “inútil” para o trabalho o Homem inteiro já que, ao contrário das máquinas, nossas “peças” não podem ser substituídas. O filme “Tempos Modernos”, de Charles Chaplin, é emblemático dessa situação, expressando a relação homem-máquina no padrão fordista de produção.

Porém, as doenças ocupacionais não são coisas só do nosso tempo, já na Idade Média ela atingia os trabalhadores e eram conhecidas sob outros nomes. Com o aumento do ritmo de trabalho, tanto na cidade como no campo, principalmente depois da segunda metade do século XX, as doenças ocupacionais mais visíveis decorreram das tarefas repetitivas (nas fábricas, escritórios, etc.) e por este motivo as discussões sobre a saúde dos trabalhadores centraram na LER/DORT.

Mas o que caracteriza uma doença ocupacional? Podemos considerar doenças ocupacionais aquelas originadas e/ou adquiridas no desempenho de determinada atividade laboral. Por exemplo, determinadas doenças têm incidências maiores conforme o tipo de trabalho realizado como é o caso dos garis que têm elevado índice de lesões nos membros inferiores e o dos mineiros que são acometidos com a pneumoconiose, popularmente conhecida como pulmão negro. Lembramos ainda que a falta de condições adequadas nos locais de trabalho pode causar perda auditiva e de voz, contaminação por agentes químicos, etc.

Já os acidentes de trabalho são caracterizados por uma ação imediata como cortes, queimaduras, fraturas etc. no exercício da atividade laboral. Da mesma forma que as doenças ocupacionais, os acidentes de trabalho ocorrem devido à interação de vários fatores que estão presentes no ambiente de trabalho e podem ser previsíveis e preveníveis, uma vez que, eliminados os fatores de risco pode-se reduzir ou eliminar as ocorrências.

É prática comum nas empresas a realização de investigações que atribuem os acidentes de trabalho aos “comportamentos inadequados” informando como causas principais o descuido, a imprudência, a desatenção ou a negligência do trabalhador. Nessa perspectiva, são realizadas uma série de recomendações focadas na mudança de comportamento dos indivíduos do tipo, “tomar mais cuidado”, “prestar mais atenção”, “reforçar o treinamento”. Nessa visão está presente a culpabilização dos trabalhadores pelos acidentes de trabalho e pelas doenças ocupacionais, isentando a empresa da responsabilidade de assegurar condições dignas de trabalho.

Portanto, a prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais será efetiva se os trabalhadores se organizarem. Esse pode ser um instrumento de formação, informação, discussão e intervenção no mundo do trabalho. Uma forma de organização que temos é a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que é obrigatória em empresas com mais de 20 funcionários. Outra ferramenta que denuncia as condições de trabalho é a emissão dos CATs (cadastros de acidentes de trabalho) no prazo de 24h do ocorrido ou após a conclusão do diagnóstico. Quando a empresa não emite o CAT, o trabalhador fica desamparado legalmente.

Dados do Ministério da Previdência Social (2007) indicam que, “30% dos acidentes atingem mãos, dedos e punhos, e poderiam ser evitados com investimentos em máquinas mais modernas, com dispositivos de segurança, com capacitação dos trabalhadores e processos de produção mais adequados”. De acordo com o Anuário Estatístico/2006, a maioria dos acidentes ocorreu na indústria (47% dos casos) e no setor de serviços (45%). Segundo o Ministério do Trabalho (2004), o Brasil está entre os 15 países do mundo com maior incidência de acidentes de trabalho e participa em quarto lugar, na ocorrência de óbitos. Apesar desses dados alarmantes, a realidade pode ser mais drástica posto que os dados oficiais se baseiam nos CATs dos

trabalhadores com emprego formal e sabemos que a sub-notificação ainda é uma prática comum. Nesses dados não estão computados os acidentes sofridos pelos trabalhadores informais.

Atualmente na chamada reestruturação produtiva do capital (com a eliminação de postos de trabalho) os trabalhadores e trabalhadoras com medo de perder o emprego submetem-se a longas jornadas de trabalho (horas-extras), aceitam a flexibilização de seus direitos e a competitividade é estimulada nos ambientes de trabalho provocando conflito entre os próprios trabalhadores. Dessa realidade, derivam várias conseqüências para a saúde dos trabalhadores que sob pressão psíquica permanente, são acometidos por depressão, stress, fadiga e o uso excessivo de álcool e drogas, que no limite provocam suicídio.

Essas doenças são mais difíceis de serem diagnosticadas e relacionadas ao processo de trabalho. Podemos dizer que, na maioria das vezes, a omissão desses casos decorre da introjeção da disciplina do trabalho pelos trabalhadores expresso no sentimento de culpa ou de vergonha da impossibilidade de realização das atividades cotidianas. Outra questão que merece atenção e uma análise crítica são as explicações individualizadas, de caráter moralista, que tem sido reproduzidas no imaginário social que associam as doenças ocupacionais à fraqueza, à falta de vontade, à preguiça ou à dissimulação.

Maria da Graça Jacques atenta para o papel da mídia no reforço dessa visão: “(...) é ilustrativo o comentário de Elio Gaspari, em sua coluna no jornal Zero Hora, com o título de ‘Cuidado com as pedras desgovernadas’, que reproduz o conteúdo descritivo de um acidente elaborado pelo INSS: “Ao retornar de seu horário de almoço, o trabalhador Moacir Pereira Passos não enxergou uma pedra vindo em sua direção desgovernada e bateu em sua cabeça”. O jornalista comenta de modo irônico e jocoso: “Estava voltando do almoço (logo não trabalhando), não viu a pedra (distráido). Inocenta-se a pedra que estava desgovernada. Pedras governadas são aquelas que sabem desviar da cabeça de trabalhadores distraídos que insistem em almoçar”.

Interpretações como essas responsabilizam individualmente os trabalhadores e não consideram a complexidade que cerca a ocorrência de um acidente ou de uma doença ocupacional. Ao contrário, provocam mais uma fonte de tensão e de sofrimento gerando uma situação em que a vítima introjeta a culpa que lhe é atribuída, o que pode agravar sua condição de saúde.

Como o processo de trabalho é constantemente modificado para obtenção de maior lucro das empresas, certamente surgirão novas conseqüências para a vida dos trabalhadores. Portanto é fundamental compreender que as estratégias para obtenção de maior produtividade nada mais são do que o aumento da taxa de exploração da força de trabalho. Em certos momentos históricos os trabalhadores se organizaram e conseguiram melhorias significativas nas condições de trabalho. Hoje, em decorrência do desemprego, tornou-se mais difícil fazer a luta de classe, porém somente enfrentando coletivamente esses desafios podemos melhorar as condições de vida e de trabalho de toda a classe trabalhadora.

AUXILIAR DE PESSOAL NO CONTEXTO DA GESTÃO

O papel de administrar as pessoas nas empresas foi o que mais se transformou nestes últimos tempos. São tantas as mudanças que até o nome do setor de recursos humanos não tem consenso entre os teóricos e empresários. São muitos os nomes dados a este setor, que refletem a dinamicidade de mudanças em curso e as diversas concepções existentes. Eis alguns nomes: Administração de Recursos Humanos (ARH), Gestão de Talentos Humanos, Gestão de Parceiros ou de Colaboradores, Gestão do Capital Intelectual e Gestão de Pessoas ou Gestão com Pessoas.

Desde o início da industrialização no século XVIII, a gestão empresarial foi se modificando e se estruturando para se adaptar às novas realidades e colocar em prática as teorias de gestão surgidas neste período. Com o desenvolvimento do capitalismo, as empresas vão incorporando formas mais ágeis e eficientes de administrar, visando à maximização dos lucros e a minimização dos custos. A adoção de formas novas de administrar as pessoas visa sempre o interesse das empresas que é o lucro em detrimento dos interesses dos trabalhadores, na busca por melhores condições de trabalho e vida digna.

Percebe-se que no século XX as empresas se organizaram dentro de novas concepções de administração. Segundo Chiavenato (1999), essa estruturação e mudança se dá em três períodos, que ele classifica em: 1º) Era da industrialização clássica; 2º) Era da Industrialização Neo Clássica e; 3º) Era da Informação, conforme quadro a seguir:

Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)	Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)	Era da Informação (Após 1990)
<ul style="list-style-type: none"> • Início da industrialização e formação do proletariado • Transformação das oficinas em fábricas • Estabilidade, rotina, manutenção e permanência • Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional • Modelo mecanístico, burocrático • Estruturas altas e largas amplitudes de controle • Necessidade de ordem e rotina 	<ul style="list-style-type: none"> • Expansão da industrialização e do mercado de candidatos • Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial • Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança • Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais • Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita • Necessidade de adaptação 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial • Adoção de unidades de negócios para substituir grandes organizações • Extremo dinamismo, turbulência e mudança • Adoção de estruturas orgânicas e adhocráticas • Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis • Necessidades de mudança
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de Pessoal</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de Relações Industriais</div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de Recursos Humanos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Departamento de Gestão de Pessoas</div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Equipes de Gestão de Pessoas</div>
Pessoas como Mão-de-obra	Pessoas como Recursos Humanos	Pessoas como Parceiros

Fonte: Chiavenato, I. As mudanças e transformações na área de RH. Figura 2.5. pag.35

Nestes períodos, alguns teóricos formularam modelos explicativos que influenciaram a Administração de Pessoas nas empresas. Na primeira era, entre 1900 e 1950, Taylor, Ford e Fayol foram os que elaboraram modelos que predominaram por muito tempo na administração.

O Taylorismo foi criado pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor (1856-1915), que desenvolveu uma teoria a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias. O engenheiro constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistemática; ou seja, cada trabalhador desenvolveria uma atividade específica no sistema produtivo da indústria (especialização do trabalho). Nesse modelo, o trabalhador é monitorado segundo o tempo de produção. Cada indivíduo deve cumprir sua tarefa no menor tempo possível, sendo premiados aqueles que se sobressaem. Isso provoca a exploração do proletário que tem que se “desdobrar” para cumprir o tempo cronometrado.

Dando prosseguimento à teoria de Taylor, Henry Ford (1863-1947), dono de uma indústria automobilística (pioneiro), desenvolveu seu procedimento industrial baseado na linha de montagem para gerar uma grande produção que deveria ser consumida em massa. Este é o modelo Fordista. Os países desenvolvidos aderiram totalmente ou parcialmente a esse método produtivo industrial, que foi extremamente importante para a consolidação da supremacia norte-americana no século XX.

Já Henri Fayol (1841-1925) é considerado o pai da Teoria Clássica da administração. Segundo Chiavenato (1999), Fayol procurou dividir as empresas em seis funções básicas: técnicas, comerciais, financeiras, segurança, contábeis e administrativas.

Na era da industrialização neoclássica, no período de 1950 a 1990, vários modelos baseados na psicologia influenciaram a administração de pessoal, mas a influência mais marcante foi a **pirâmide das necessidades** de Maslow e os **estilos de liderança** de Lippitt e White. É neste tempo também que surge o modelo da qualidade total, principalmente com os japoneses.

Na chamada era da informação, de 1990 em diante, se desenvolve nos EUA, principalmente na universidade de Harvard, uma teoria de gestão estratégica de pessoas em que se coloca o departamento de Recursos Humanos – RH como setor estratégico dentro das empresas.

Voltando ao quadro comparativo elaborado por Chiavenato, percebe-se que este coloca a evolução do setor de RH ao longo do tempo, compreendido como uma humanização das empresas a partir da “maior valorização” do trabalhador. Este setor passou de um departamento de Pessoal que considerava os trabalhadores apenas como mão-de-obra para um departamento de Recursos Humanos, a partir da estratégia de tratar os trabalhadores como parceiros. No entanto, tendo em vista que os objetivos e interesses das empresas e dos trabalhadores não são os mesmos, esta visão positiva em relação à administração de pessoas, nem sempre é como se apresenta na teoria.

Bibliografia:

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

Questões para reflexão e debate:

- Qual o modelo de gestão mais presente nas empresas atualmente: O departamento de Pessoal, de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas?
- O que significa a concepção de parceiro em uma empresa e quais os benefícios que o trabalhador tem na prática?
- Quais as implicações concretas nas relações de trabalho ao utilizarmos o termo colaborador ao invés de trabalhador?

CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLETIVA

O Que é Negociação?



A negociação é uma prática cotidiana e está em todas as esferas da nossa vida. Na vida particular, a negociação é uma forma de conciliar interesses diferentes entre as pessoas. Pode ser na família, na roda de amigos, no lazer e no trabalho. Na esfera pública é uma prática que expressa às relações de poder entre os diversos atores sociais e nos mais diversos campos, como na diplomacia, na política e nas relações de trabalho. É um instrumento de solução de conflitos nas sociedades contemporâneas, tendo como meios às diversas organizações representativas como: os sindicatos, as organizações dos movimentos sociais, os partidos políticos e as demais formas associativas.

Nem sempre o resultado da negociação atende os interesses iniciais das pessoas nela envolvida. A finalização da negociação depende de vários fatores como: importância e urgência do tema, a natureza do tema, a coerência dos argumentos, a capacidade de convencimento, a insistência da reivindicação e a disposição ou não de ceder das pessoas envolvidas.

Quando a negociação tem sucesso, normalmente chega-se a um acordo final, onde as pessoas envolvidas fazem concessão ou exigem alguma contrapartida, que no resultado final sempre se sentem contempladas e parcialmente satisfeitas.

Mas a negociação pode nem sempre ser possível, depende das condições e da situação vivida.

Vamos ver fazer um exercício sobre esse tema? Para isso iremos utilizar uma simulação organizada pelo DIEESE para o Seminário: Estrutura e Processo da Negociação Coletiva – texto 01 - O Conceito de Negociação Coletiva. (DIEESE)

ANÁLISE DE TRÊS SITUAÇÕES

Vimos, até o momento, elementos gerais da negociação. Os dados apresentados, no entanto, são ainda insuficientes para a devida compreensão do tema. Imaginemos novas situações, a partir das quais é possível destacar outros elementos que nos ajudam a compreender o conceito de negociação.

SITUAÇÃO 1: Antônio produziu uma quantidade de arroz superior à necessidade de consumo de sua família e pretende vender o excedente. No sítio de seu vizinho Pedro, falta arroz e sobra feijão, produto que tem melhor preço de venda. Os dois se encontram na feira. O que pode acontecer nessa situação?

SITUAÇÃO 2: Maria e Catarina cobiçam o anel de brilhantes que a mãe delas deixou de herança. Os dois brincos, que fazem parte do conjunto valem menos que o anel. Como elas podem resolver esta questão?

SITUAÇÃO 3: Bill é prisioneiro de guerra do Capitão Mustafá. Os dois se encontram no deserto, a 20 dias de viagem do oásis mais próximo. A água de que dispõem só dá para os dois sobreviverem, precariamente, durante 10 dias de viagem. O que pode ocorrer nessa situação?

NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLETIVA

O nosso foco é o tipo de negociação que envolve as relações entre o trabalho e o capital, ou seja, a negociação coletiva que traduz os conflitos vigentes nas relações sociais de trabalho. Essas relações, por natureza do capitalismo, são historicamente constituídas entre aquele que vende a força de trabalho (trabalhadores e trabalhadoras) e aquele que compra a força de trabalho, ou seja, os patrões (donos dos meios de produção).

Para iniciar uma análise sobre Negociação e Contratação Coletiva é fundamental discutir dois elementos essenciais para estratégia do processo de articulação da Negociação e Contratação Coletiva: o conflito e o confronto.

O Conflito se dá quando há interesses divergentes entre trabalhadores e patrões, igualando as ações dos trabalhadores (as) nas relações de trabalho e no contexto da sociedade, pautando as relações entre sindicatos, empresários e Estado.

O Confronto é a prática de mobilizações e greves que demonstra a força e organização efetiva do conjunto dos trabalhadores, representando as reivindicações (por salários, benefícios, pautas sociais entre outros) por meio da ação sindical.

Em uma negociação e contratação coletiva existem dois atores políticos fundamentais: os representantes dos trabalhadores e os representantes dos empresários. O objetivo das duas partes na negociação é obter a maior vantagem possível. A complicação dessa negociação é que os interesses centrais das duas partes são antagônicos.

No lado dos empresários geralmente prevalece uma postura conservadora para manter as condições vigentes. Por exemplo, manter o menor índice de reajuste possível, evitar a inclusão de novos itens da pauta social, como auxílio-creche, plano de saúde, auxílio-educação e/ou outros benefícios que representem uma consequência direta no aumento de encargos e despesas e redução da margem de lucro.

Já as representações dos trabalhadores buscam garantir os direitos adquiridos e conquistar novos direitos. Querem exatamente o oposto dos empresários, ou seja, um índice de reajuste justo que garanta o ganho real do poder aquisitivo do salário, além das reivindicações sociais, de melhores condições de trabalho e de liberdade de organização sindical, tentando diminuir a exploração da força de trabalho e valorizando o papel dos trabalhadores no processo de produção e trabalho.

O desafio da negociação coletiva é a composição destes interesses antagônicos para estabelecer uma regulação dos conflitos existentes nessas relações de trabalho.

A negociação pode se dar no nível da empresa ou em âmbito nacional, isto é, negociações por empresas ou para todas as empresas.

A CUT aponta que a negociação e contratação coletiva devem ser articuladas nacionalmente, por ramo de atividade e com data-base unificada. Essa é uma questão estratégica para fortalecer e ampliar a representatividade dos trabalhadores no processo de negociação, superando as diferenças regionais e fortalecendo a luta e a consciência de classe.

REDAÇÃO TÉCNICA: CORRESPONDÊNCIAS INTERNAS

Há uma série de tipos de correspondências utilizadas nas rotinas de trabalho em uma empresa. Seja para trocar informações entre os setores da empresa (cartas internas) ou entre organizações, sejam elas públicas ou privadas, (correspondências externas).

Destacaremos aqui algumas correspondências internas mais utilizadas:

1. Memorando ou Comunicação Interna (CI);
2. Circular;
3. Ofício.

Memorandos – instruções breves para confirmar ordens e pedir resultados de orientações previamente dadas. Literalmente, servem para **rememorar**. Também são chamados de **comunicação interna**.

Exemplo:

DE: Assessoria de Comunicação Social
PARA: Setor de treinamento

MEMO nº 001/2005
Data: 26.10.2005

REFERÊNCIA: Estágio

Solicitamos o encaminhamento dos estudantes de Comunicação previamente selecionados por este setor para que possamos marcar as entrevistas finais para escolha dos estagiários, conforme definido em reunião realizada em 20 de abril.

Supervisor de Comunicação Social

Ofício – o ofício é uma correspondência característica de entidades públicas e voltadas aos seus grupos de interesse. É utilizado em empresas privadas para comunicações mais formais. Tem um sentido forte da burocracia dessas organizações, uma vez que comunicam fatos que poderiam ser resolvidos por meios mais simples de comunicação.

Exemplo:

TIMBRE

OF nº 001/2014

Recife, 11 de agosto de 2014.

Prezado Senhor,

Comunicamos que, a partir do próximo mês de maio, estaremos com nosso atendimento sendo realizado à Rua Marquês do Chiquinho, s/n. Aguardamos sua visita para renovação de cadastro e conhecimento de nossas novas instalações.

Atenciosamente,

Chefe do Departamento de Marketing

Sr.

Praguinha Matos

Diretor de Programação da TV Guabiraba

Rua das Manguinhas, 22 – Povoado

CEP 00000-001

Circular – a **carta, ofício** ou outro **documento** que precisa ser encaminhado a vários setores é chamado de **circular**, que visa a correspondência destinada a vários setores da organização ao mesmo tempo. Neste caso, o documento é duplicado e encaminhado às pessoas responsáveis pelos setores. Isso representa baixo custo para a empresa e normalmente serve para instruções gerais, explicação de manuseio de equipamentos e produtos, lucros obtidos pela organização, alterações na gestão como pagamentos etc. O que a diferencia em sua redação é a colocação, abaixo, dos destinatários, semelhantes ao ofício.

Exemplo:

TIMBRE	
OFC nº 001/2005	Recife, 26 de outubro de 2005
Senhor Diretor,	
Dirijo-me para lhe informar sobre a realização do 10º Encontro de Dirigentes de Empresas Administradoras de Cartões de Crédito, que se realizará no Recife, de 10 a 12 de dezembro, no Centro de Convenções, conforme programação em anexo.	
Agradecendo por sua atenção, espero contar com sua presença no evento.	
Atenciosamente,	
JOSÉ ANTONIO DAS NEVES Presidente	
Sr JOÃOZINHO TRINTA Diretor do Departamento de Relações com o Cliente Seccional da Transcard de Pernambuco Recife – PE	

A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

BREVE HISTÓRICO

Os direitos dos trabalhadores são fruto das lutas travadas pelo movimento operário no mundo desde a última década do século XIX. No caso do Brasil, podemos dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, foi resultado de pelo menos 40 anos de lutas da classe trabalhadora brasileira.

Destacamos as principais leis trabalhistas e sociais no período que antecede a da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943):

1930	<ul style="list-style-type: none"> • Criação do Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio
1931	<ul style="list-style-type: none"> • Lei Dois Terços (nas fábricas só poderia haver 1/3 de estrangeiros) • Lei de Sindicalização (Lei nº 19.770) • Regulamentação do trabalho de mulheres e menores.
1932	<ul style="list-style-type: none"> • Lei das Convenções Coletivas de Trabalho • Criação das Juntas de Conciliação e Julgamento • Jornada de trabalho de 8 horas • Descanso Semanal Remunerado • Limitação do trabalho noturno de mulheres e crianças
1933	<ul style="list-style-type: none"> • Lei de férias (só para operários industriais)
1934	<ul style="list-style-type: none"> • Lei sobre acidentes de trabalho • Direitos de Assistência e Previdência Social • A nova Constituição incorpora a legislação social e sindical e garante o pluralismo sindical
1935	<ul style="list-style-type: none"> • Lei de Estabilidade no Emprego, para operários da indústria • Lei de Indenização por Demissão, para a indústria e o comércio
1939	<ul style="list-style-type: none"> • Criação do Estatuto Padrão para os sindicatos • Exigência de atestado ideológico para o trabalhador se empregar • Regulamentação da Justiça do Trabalho
1940	<ul style="list-style-type: none"> • Criação do Imposto Sindical • Instituição do Salário Mínimo (Muitas greves no período de 1930 a 1932 reivindicavam o salário mínimo, que foi incluído na Constituição de 1934, embora fosse implantado somente em 1940).

Fonte: Gianotti, História de Luta dos Trabalhadores no Brasil. p. 136

Após a sua criação, a CLT teve mudanças mediante decretos e medidas legais, que foram acrescentados e adequados à legislação, como por exemplo, a criação do sistema único de previdência pública (o INPS e depois INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) com o fim da estabilidade, nos anos 1960.

Atualmente, há um debate polêmico sobre a questão da desregulamentação ou flexibilização das leis do trabalho, sendo que de um lado, os empresários reivindicam a supressão de alguns direitos para diminuir os encargos trabalhistas e, de outro, os trabalhadores lutam para manter direitos assegurados em lei e conquistar novos direitos.

DIREITOS TRABALHISTAS ATUAIS

Relacionamos abaixo, de forma resumida, alguns direitos previstos na legislação trabalhista. Para saber mais sobre os direitos aqui destacados além de outros não mencionados aqui, ao final do texto indicamos alguns sites para pesquisa na internet.

ABONO SALARIAL

Criado em 1970, o abono salarial é um benefício, no valor de um salário mínimo anual, assegurado aos empregados que recebem até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

Têm direito a receber o abono salarial todos os trabalhadores que:

1. Estão cadastrados no PIS há pelo menos 5 anos;
2. Trabalharam com carteira assinada por pelo menos 30 dias no ano anterior;
3. Receberam, em média, até 2 salários mínimos por mês;
4. Ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

O pagamento do abono é efetuado conforme calendário anual estabelecido pelo CODEFAT e divulgado pela CAIXA.

LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade ou licença-gestante é um benefício, de caráter previdenciário, garantido para toda mulher trabalhadora empregada, inclusive as domésticas, que consiste em conceder licença remunerada de 120 (ou 180 dias dependendo do tipo de ocupação), conforme a Lei 11.770/08, que, facultativamente, permite ampliação da licença. Após o fim da licença maternidade, a trabalhadora tem estabilidade no emprego no período de 30 dias.

O valor da licença-maternidade é igual ao do salário mensal. Mesmo as donas-de-casa ou estudantes que não tenham salário, mas que decidam pagar mensalmente para a Previdência, podem usufruir da licença depois de 10 meses de contribuições. Nesse caso, o valor do salário-maternidade é o valor do salário referência da contribuição (Ex.: se a pessoa contribui sobre o salário mínimo, recebe na licença um salário mínimo por mês).

Têm direito ainda ao afastamento mulheres que sofrem um aborto espontâneo, dão à luz um bebê natimorto ou adotam crianças.

LICENÇA-PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho por cinco dias quando do nascimento de um (a) filho (a), sem prejuízo em seu salário.

APOSENTADORIA

A aposentadoria é um direito do trabalhador de receber uma remuneração mensal, após um determinado período de trabalho. Pode ser especial, por idade, por tempo de contribuição e por invalidez.

Aposentadoria especial: é garantida ao trabalhador que esteve exposto, de forma permanente e não ocasional, a agentes nocivos, químicos, físicos ou biológicos que foram prejudiciais à sua saúde no decorrer de sua vida profissional. Para ter acesso, o trabalhador precisa ter registro em carteira ou ser associado à cooperativa de trabalho ou de produção.

Aposentadoria por idade: é concedida aos trabalhadores urbanos com idade de 65 anos (homens) e 60 anos (mulheres). O tempo de contribuição varia conforme o ano do registro em carteira. Quem começou a trabalhar a partir de 25 de julho de 1991 deve ter, pelo menos, 180 meses (15 anos) de contribuições mensais. Quem começou a contribuir para a previdência antes desta data, deve verificar a quantidade de contribuições na “Tabela progressiva de carência” no site da Previdência Social

Aposentadoria por tempo de contribuição: Existem duas modalidades: integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima. Quem começou a trabalhar a partir de 25 de julho de 1991 deve ter, pelo menos, 180 meses (15 anos) de contribuições mensais. Quem começou a contribuir para a previdência antes desta data, deve verificar a quantidade de contribuições na “Tabela progressiva de carência” no site da Previdência Social.

Aposentadoria por invalidez: é garantida aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados incapacitados para o trabalho pela perícia médica da Previdência Social. A aposentadoria poderá ser suspensa quando o trabalhador não comparecer na perícia médica (a cada 2 anos) e/ou recuperar sua capacidade de trabalho. Para acessar esse benefício, o trabalhador tem que contribuir para a previdência por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso ter registro em carteira de trabalho.

Referências bibliográficas:

GIANOTTI, Vito. História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil. Rio de Janeiro : Mauad X, 2007.
<http://www.guiarh.com.br/x27.htm> (9 de agosto de 2014).

Onde podemos encontrar mais informações sobre nossos Direitos:

<http://www.caixa.gov.br/voce/social/beneficios/index.asp> - FGTS, Abono Salarial, PIS, Seguro-desemprego.

<http://www.mpas.gov.br/> - Aposentadoria, Auxílio-acidente, saúde e segurança ocupacional, etc.

<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/> - Todas as leis e direitos trabalhistas.

<http://www.diap.org.br/> - Departamento intersindical de assessoria Parlamentar: todas as leis.

<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=179> - Consulta da tabela progressiva de carência para aposentadoria.

FOLHA DE PAGAMENTO

Para elaboração da folha de pagamento de salários, necessitamos conhecer alguns direitos e saber calculá-los. Relacionamos abaixo as informações sobre itens que podem constar na folha de pagamento, dependendo da situação cada trabalhador. É necessário consultar também os acordos e dissídios coletivos de trabalho da categoria que podem conter cláusulas adicionem benefícios ou ampliem percentuais de alguns itens.

SALÁRIO-FAMÍLIA

É um benefício pago pela Previdência Social aos trabalhadores para auxiliar no sustento dos filhos inválidos ou com até 14 anos incompletos. Este benefício também abrange enteados e tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

Tem direito ao benefício o trabalhador com carteira assinada, o trabalhador avulso que esteja em atividade; o empregado e o trabalhador avulso aposentado ou em gozo de auxílio doença. Quando o pai e a mãe foram trabalhadores nas situações mencionadas, ambos terão direito ao salário-família.

Tabela de Salário Família (Portaria Interministerial n.º 19 de 10/01/2014 – MPS/MF)

Salário de Contribuição (R\$)	Salário Família (R\$)
de 0,00 até 682,50	35,00
de 682,51 até 1.025,81	24,66

CONTRIBUIÇÃO MENSAL INSS

Tanto o empregador quanto o trabalhador contribuem para o INSS, no entanto as alíquotas são diferenciadas. No caso dos trabalhadores com carteira assinada haverá o recolhimento mensal descontado em folha.

TABELA INSS (vigente a partir de 01.01.2014 - Portaria Interministerial MPS/MF 19/2014)

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para Fins de Recolhimento ao INSS
até 1.317,07	8%
de 1.317,08 até 2.195,12	9%
de 2.195,13 até 4.390,24	11%

O valor do teto do recolhimento é de R\$ 457,49. Ou seja, caso o cálculo da contribuição do salário acima desse valor recolhem o valor do teto.

Obs.:

- Sempre que ocorrer **mais de um vínculo empregatício** para os segurados empregado e doméstico, as remunerações deverão ser somadas para o correto enquadramento na tabela acima, respeitando-se o limite máximo de contribuição. Esta mesma regra se aplica às remunerações do trabalhador avulso.
- Quando houver pagamento de remuneração relativa a **décimo terceiro salário**, este não deve ser somado à remuneração mensal para efeito de enquadramento na tabela de salários-de-contribuição, ou seja, aplicar-se-á a alíquota sobre os valores em separado.

IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

O Imposto de renda refere-se ao valor anual descontado do rendimento do trabalhador ou da empresa e entregue ao governo federal, sendo que a porcentagem de desconto é fixada pelo governo de cada país onde é aplicado tal imposto.

O desconto do imposto de renda na folha de pagamento mensal é chamado de Imposto de Renda Retido na Fonte – IRRF. O imposto incide para os trabalhadores que recebem acima de R\$ 1.787,78.

TABELA DO IRRF 2014 - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01.01.2014 (Lei 12.469/2011)

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.787,77	-	-
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
Acima de 4.463,81	27,5	826,15

Dedução por dependente: R\$ 179,71 (cento e setenta e nove reais e setenta e um centavos).

FÉRIAS

De acordo com a CLT, todo o trabalhador com registro na carteira de trabalho tem direito ao gozo de férias de até 30 dias após completar 1 ano de serviço na empresa. O empregador, por sua vez, pode conceder as férias até o prazo de 11 meses, após 1 ano de vencimento das férias. O trabalhador deverá ser remunerado com o acréscimo de 1/3 do salário normal. O período de férias deve ser calculado com base no número de faltas (não justificadas) do empregado no serviço: 30 dias corridos, quando não houver mais de cinco faltas no serviço; 24 dias corridos, quando houver de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver de 24 a 32 faltas.

Obs.: No caso de rescisão do contrato de trabalho, as férias vencidas e/ou proporcionais deverão ser pagas.

13º SALÁRIO

O 13º salário é o nome mais conhecido da gratificação de Natal, instituída no Brasil em 1962, pela lei nº 4.090. É um salário extra oferecido ao trabalhador no final de cada ano, calculado com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria do cidadão. O 13º salário está previsto na Constituição Federal de 1988 como um direito do trabalhador urbano e rural, inclusive o doméstico e o avulso (que presta serviço a diversas empresas, mas é contratado por sindicatos e órgãos gestores de mão de obra, como na extração de sal ou em portos).

Toda pessoa que trabalhar no mínimo 15 dias com carteira assinada tem direito ao 13º salário. O pagamento da gratificação ao trabalhador é feito em duas parcelas. A primeira é o chamado adiantamento, que corresponde à metade do salário recebido no mês anterior e deve ser pago entre fevereiro e novembro de cada ano, segundo a escolha do empregador. A segunda parcela, que deve ser paga até 20 de dezembro, é calculada subtraindo-se o adiantamento já recebido e os descontos dos encargos sociais (INSS, FGTS, etc.) da remuneração integral. No caso de trabalhador que não tenha completado um ano de serviço, o 13º salário é proporcional, calculado dividindo-se o valor da remuneração no mês de dezembro por 12 e multiplicando-se o resultado pelo número de meses trabalhados. Em qualquer caso, se um trabalhador apresentar mais de 15 faltas não justificadas num mês, esse mês não é contabilizado como trabalhado.

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

O FGTS foi criado em 1967 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros.

Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT e, também, trabalhadores rurais, domésticos, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais têm direito ao FGTS.

O FGTS pode ser sacado em diversas situações:

- Demissão sem justa causa: neste caso o empregador deverá pagar multa de 40% sobre o valor do FGTS na rescisão contratual e o montante depositado com juros e correção monetária poderá ser sacado integralmente.
- Aquisição da casa própria (compra de imóvel novo ou usado, construção, liquidação ou amortização de dívida vinculada a contrato de financiamento habitacional);
- Aposentadoria
- Situações de dificuldades, que podem ocorrer em caso de doenças graves.

VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte foi instituído em 1985 e é um benefício em que o empregador antecipa o valor gasto com transporte para que o trabalhador se desloque de sua residência para o local de trabalho e vice-versa. O Vale-Transporte será custeado:

- pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento;
- pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

HORAS EXTRAS

Conforme a CLT, as horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada contratual, não podendo exceder a 2 horas diárias. Assim, se a jornada for de 4, 6 ou 8 horas, todas as horas excedentes deverão ser pagas como extras. O valor da hora extra é de uma hora normal de trabalho acrescido de 50% e se ocorrer nos domingos ou feriados, deve ser acrescido de 100%.

INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

Intervalo intrajornada

Durante a jornada de trabalho, o trabalhador tem direito a intervalos para alimentação e descanso.

- Jornada de 8 horas diárias (e também daqueles que trabalham em jornada de 12/36): 1 hora de intervalo (no máximo 2 horas);
- Jornada de 6 horas (ou para jornada acima de 4 horas): 15 minutos de intervalo.

Intervalo interjornada

Entre um a jornada e outra de trabalho, deverá haver um intervalo de 11 horas consecutivas

Nos casos de jornadas de trabalho especiais, a exemplo dos turnos de 12 horas de trabalho, o intervalo interjornada é de 36 horas.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Todo trabalhador tem direito a um repouso remunerado por semana de 24 horas consecutivas.

Orientações gerais para elaboração de Folha de Pagamento de Salários

A folha de pagamento é o documento que contabiliza os valores que o empregado tem direito de receber e os descontos que ele pode sofrer, em decorrência de seu contrato de trabalho. Os lançamentos em folha de pagamento devem ser expressos do modo mais simples e transparente possível, para facilitar sua compreensão por parte dos empregados/trabalhadores.

Com o advento da informática, a folha de pagamento foi um dos primeiros procedimentos de RH a ser informatizado, mas durante o curso estaremos fazendo os cálculos manualmente como também utilizando as ferramentas básicas do Excel.

A folha de pagamento é constituída de Créditos do empregado (proventos/vencimentos) e Descontos. Ou seja, os créditos do empregado são os valores que ele tem direito de receber.

Dentre os créditos podemos ter: Salário; Abono; Adicional de insalubridade; Adicional de periculosidade; Prêmio/comissão; Gorjeta; 13º salário; Salário-habitação/alimentação; Horas extras; Integração das horas extras no repouso semanal remunerado; Adicional noturno; Hora extra noturna; Salário-maternidade; Salário-família; PIS/PASEP; Repouso semanal remunerado; Auxílio-enfermidade; Gratificação/prêmio; Horas suplementares; Horas abonadas por lei.

Já os descontos em folha de pagamento, autorizado por lei, são os seguintes: INSS; Imposto de renda; Contribuição sindical; Desconto assistencial; Faltas; Atrasos; Pensão alimentícia; Adiantamento de salário; Vale transporte; etc.

Outros descontos admitidos, mediante autorização expressa do empregado (súmula nº 342 do TST) são Seguro de vida; Vales refeição; Planos de saúde; Planos de seguro; Planos de previdência privada; Cooperativas; Mensalidade sindical; Vales-compra em supermercado ou cesta básica, etc.

Para a comprovação do pagamento, deve-se emitir recibos (conforme art. 464 da CLT) de acordo com os dados constantes da folha de pagamento. Esses devem ser entregues ao empregado com a discriminação detalhada das verbas creditadas e debitadas.

O pagamento dos valores líquidos do salário (Créditos menos os Débitos) poderá ser efetuado mediante crédito em conta corrente ou emissão de cheque ou em dinheiro.

O holerite é um recibo com o detalhamento dos Créditos e Descontos de cada mês. A título de exemplo, indicamos abaixo um modelo para fazemos exercícios durante o curso.

DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO						
Nome da empresa						
End.:						
CNPJ: cc: geral Mensalista			Folha mensal: Mês/ano			
Código	Nome do Funcionário	CBO	Departamento	Filial		
28	José Fernandes		252315	1	1	
Recepcionista		Admissão: 03/03/2013				
Código	Descrição	Referencia	Vencimentos		Descontos	
101	Salário	30,00	2.659,70			
135	Anuênio	1,00	26,60			
405	INSS	9,00			295,49	
407	Imposto de renda	7,50			45,23	
			Total de vencimentos		Total de descontos	
			2.686,30		340,72	
			Valor líquido ⇨		1.805,57	
Salário base	sal.contr. INSS	base calc. FGTS	FGTS do mês	Base calc. IRRF	Faixa IRRF	
2.659,70	2.686,30	2.686,30	214,90	2.390,81	7,5	

Declaro ter recebido a importância líquida discriminada neste recibo
 Data: ___/___/___ Assinatura do Funcionário: _____

Legenda de itens:

- CBO: Cada trabalhador deverá ter a identificação do enquadramento de sua função de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações, utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).
- Anuênio: O anuênio é um benefício que depende da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. No exemplo que utilizamos, refere-se a 1% sobre o salário base a cada ano trabalhado.
- Base para Cálculo INSS: Soma-se os vencimentos (salário + anuênio) para depois aplicar as alíquotas constantes na Tabela INSS.
- Base para Cálculo FGTS: Soma-se os vencimentos (salário + anuênio) para depois aplicar a alíquota de 8%
- Base para Cálculo IR: Soma-se os vencimentos (salário + anuênio) e depois se deduz o desconto do INSS para depois aplicar as alíquotas constantes na tabela do IR.