

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 012

08/02/2019

Sumário:

- **DEMISSÃO COLETIVA - GENERALIDADES**
- **SALÁRIO-MATERNIDADE - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO NA GPS**
- **COMO LIDERAR UM GRUPO DE TRABALHO**



DEMISSÃO COLETIVA GENERALIDADES

Em tempos de “vacas magras”, empresas recorrem de todos os recursos possíveis para manter seus empregados em seu quadro pessoal, sendo pela ordem:

- concessão de férias individuais;
- concessão de férias coletivas;
- licença remunerada;
- redução da jornada de trabalho;
- suspensão do contrato de trabalho (art. 476-A da CLT); e
- contratações pelo regime de tempo parcial.

E quando esgotam-se todos os recursos possíveis, inevitavelmente acontece a demissão coletiva.

Despedida individual e Despedida coletiva

Basicamente, podemos considerar duas formas de desligamento de empregados numa empresa, sendo: despedida individual e despedida coletiva.

No primeiro caso, propriamente é regulada pela CLT. No segundo, são demitidos vários empregados ao mesmo tempo, mas não há nenhuma previsão na CLT sobre o assunto.

No campo jurisprudencial, o TRT da 2ª Região entende que dispensa coletiva é aquela em que o número de trabalhadores dispensados excede o parâmetro habitual de rotatividade da mão-de-obra da empresa.

Sem dúvida, o desligamento em massa acarreta um ônus para a sociedade, repercutindo negativamente, não apenas no aspecto individual de cada empregado afastado (patrimônio moral e material), mas como também eleva-se os índices de pobreza, insegurança e consequentemente a criminalidade. Para o Estado o ônus é ainda maior (seguro-desemprego, assistência social, benefícios previdenciários, recolocação no mercado de trabalho, etc.).

Convenção nº 158 da OIT

A Convenção nº 158 da OIT, que proíbe a demissão do trabalhador, foi assinada em Genebra, em 22/06/82, promulgada e submetida ao Congresso Nacional, e aprovada através do Decreto Legislativo nº 68, de 16/09/92.

Aprovada pelo Congresso Nacional, coube ao governo solicitar o registro da ratificação da mesma junto ao diretor geral da OIT, o que só foi feito na gestão do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, em cinco de janeiro de 1995. A partir desta data, iniciou-se a contagem de 12 meses para que a Convenção 158 entrasse em vigor no país, em cinco de janeiro de 1996.

O Governo Brasileiro (gestão do Fernando Henrique Cardoso) depositou a Carta de Ratificação, em 05/01/95, passando a vigorar no Brasil, em 05/01/96.

Uma boa parte do empresariado e sua assessoria reagiram à entrada em vigor desta Convenção, que alegavam que sua aplicação dependeria da regulamentação do inciso I do Art. 7º da CF. Diante disto, o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso expediu o Decreto 1.855, de 10/04/96, determinando que "A Convenção 158 da OIT deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém".

Na época, o governo alegou que, a manutenção da adesão acarretaria ao Brasil perda de competitividade internacional, no qual esta medida estava gerando uma confusão através de decisões dos tribunais durante o pouco tempo que vigorou no Brasil. E por ironia, nenhum dos países ratificou esta lei.

Em 20/11/97 deixou de vigorar no Brasil.

Ministério do Trabalho

Duas portarias do Ministério do Trabalho trataram sobre o tema. Porém, sem eficácia.

A Portaria nº 3.218, de 09/07/87, estabelecia procedimentos antes da dispensa coletiva, tais como:

- redução da jornada nos termos da Lei n. 4.923/65;
- antecipação das férias;
- concessão de férias coletivas.

Em sendo inevitável, para fins de dispensa, deveria ser observada:

- a adesão voluntária;
- a condição de solteiros com menor tempo de serviço;
- a qualidade de aposentado;
- a expectativa dos aposentáveis.

No entanto, a referida norma não teve nenhuma eficácia, porque previa meras recomendações para as empresas e não havia nenhuma penalidade para as empresas.

Em 1992, veio a Portaria nº 1, de 09/01/92, DOU de 10/01/92, que estabelecia critérios para fiscalizar empresas que estavam dispensando ou ameaçavam dispensar em massa. Mas, a sua baixa efetividade da fiscalização e sob o argumento de que um simples ato ministerial não poderia disciplinar matéria reservada à lei complementar, também tornou-se uma "letra morta" na legislação trabalhista. Em 2001, foi revogada pela Portaria nº 10, de 10/04/01, DOU de 11/04/01.

Por último, a Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 (reforma trabalhista, que tem vigência a partir de 10/11/17), definiu que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

"Art. 477-A - As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

Portanto, na legislação trabalhista brasileira, inexistente qualquer regra sobre demissão coletiva. Eventual prática poderá estar prevista em Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho.



SALÁRIO-MATERNIDADE PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO NA GPS

Forma de pagamento

O salário-maternidade é um benefício de responsabilidade da Previdência Social, independentemente de carência, inclusive nos casos de extensão por mais duas semanas (casos excepcionais, antes e depois do parto) e nos casos de aborto não criminoso (duas semanas) (Decreto nº 3.048/99, Art. 93).

Até 28/11/99, o salário-maternidade, bem como o 13º salário relativo ao afastamento, era pago pela empresa diretamente à empregada, compensando-se na GPS (campo 06), juntamente com o salário-família e o auxílio-natalidade (extinto a partir de janeiro/96) (art. 255, RPS/99).

No período de 29/11/99 a 31/08/03, vigência do Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99, o salário-maternidade foi pago diretamente pelo INSS ou diretamente pela empresa mediante convênio com a previdência social.

A partir de 01/09/03, com o advento da Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03, que alterou o art. 72, Lei nº 8.213/99, o pagamento do benefício voltou a ser pago diretamente pela empresa, compensando-se na GPS.

Compensação na GPS

O valor bruto do salário-maternidade, observado o limite previsto no art. 248 da Constituição, poderá ser reembolsado mediante dedução na GPS do respectivo mês de competência (art. 255, do RPS/99), observando-se que a dedução poderá ocorrer somente sobre as contribuições devidas à Previdência Social, excluindo-se as contribuições para outras entidades ou fundos (terceiros).

Hipótese em que o valor a deduzir for superior às contribuições sociais previdenciárias devidas para o mês do pagamento do benefício, a empresa poderá deduzir o saldo a seu favor no recolhimento dos meses subsequentes ou poderá requerer o seu reembolso à SRP. Caso a empresa não efetue a dedução na época própria, essas importâncias poderão ser compensadas ou serem objeto de requerimento de restituição (art. 212 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05 / art. 247, RPS/99).

Nota: Parecer nº 326/95, DOU de 06/11/95, da JRPS, trata sobre a dedução na GPS relativo ao período de 05/10/88 a 01/09/89.

Limite de compensação na GPS

A compensação na GPS está limitado ao teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal (art. 255, do RPS/99), conforme o quadro abaixo:

PERÍODO	PROCEDIMENTOS
de 16/12/98 a 11/05/99	Neste período a compensação do referido benefício ficou sujeito ao limite mensal de R\$ 1.200,00, atribuindo o encargo do valor excedente à empregadora (Orientação Normativa nº 10, de 13/01/99, DOU de 15/01/99 e Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99).
de 12/05/99 a 30/05/02	Neste período foi restabelecido a compensação integral, sem limitação do teto previdenciário (Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99; Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99; Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99).
de 31/05/02 a 23/07/02	Neste período a Instrução Normativa nº 73, de 29/05/02, DOU de 31/05/02 definiu o teto do benefício previdenciário pelo maior salário pago aos ministros do Supremo Tribunal Federal - STF, fixado em R\$ 13.165,20.
de 24/07/02 a 31/12/04	A Resolução nº 236, de 19/07/02, DOU de 24/07/02, do STF, reduziu os vencimentos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, para R\$ 12.720,00.
de 01/01/05 a 31/12/05	A Resolução nº 306, de 27/07/05, DOU 28/07/05, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de janeiro de 2005. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 21.500,00 (Lei nº 11.143, de 26/07/05, DOU de 27/07/05).
de 01/01/06 a 31/08/09	A Resolução nº 318, de 09/01/06, DOU de 11/01/06, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de janeiro de 2006. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 24.500,00 (Lei nº 11.143, de 26/07/05, DOU de 27/07/05).
de 01/09/09 a 31/01/10	A Resolução nº 415, de 15/10/09, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de

	1º de setembro de 2009. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 25.725,00 (Lei nº 12.041, de 08/10/09, DOU de 09/10/09).
de 01/02/10 a 31/12/12	A Resolução nº 423, de 27/01/10, do STF, tornou público o subsídio mensal da Magistratura da União a partir de 1º de fevereiro de 2010. O subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal foi fixado em R\$ 26.723,13 (Lei nº 12.041, de 08/10/09, DOU de 09/10/09).
de 01/01/13 a 31/12/13	A Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para 2013, 2014 e 2015. O subsídio mensal para o ano de 2013 foi fixado em R\$ 28.059,29.
de 01/01/14 a 31/12/14	A Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para 2013, 2014 e 2015. O subsídio mensal para o ano de 2014 foi fixado em R\$ 29.462,25.
de 01/01/15 a 31/12/18	A Lei nº 13.091, de 12/01/15, DOU de 13/01/15, alterou o valor do subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o ano de 2015. O subsídio mensal para o ano de 2015 foi fixado em R\$ 33.763,00. Revogou o inciso III do art. 1º da Lei nº 12.771, de 28/12/12, DOU de 31/12/12.
a partir de 01/01/19	A Lei nº 13.752, de 26/11/18, DOU de 27/11/18, reajustou para R\$ 39.293,32 o valor do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal a partir de 2019.

Pagamento direto pelo INSS

O benefício é pago diretamente pelo INSS, nos seguintes casos:

- adoção (art. 71-A, Lei nº 8.213/99);
- empregada doméstica;
- trabalhadora avulsa (§ 3º, Art. 72, Lei nº 8.213/99);
- seguradas: contribuinte individual, especial e facultativa (carência de 10 contribuições).

Nos meses de início e término do salário-maternidade, o cálculo é proporcional aos dias de afastamento do trabalho. Havendo empregos concomitantes, a gestante fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.

Notas:

A Lei nº 8.861, de 25.03.94, estendeu à segurada especial o direito à percepção de salário-maternidade, previsto no artigo 71 da Lei nº 8.213/91, no valor de um salário mínimo, desde que comprove o exercício da atividade rural nos últimos doze meses imediatamente anteriores ao início do benefício.

A Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, estendeu o benefício às seguradas contribuinte individual e facultativo que atendam a carência de 10 contribuições mensais.



COMO LIDERAR UM GRUPO DE TRABALHO

01) Lidere treinando outros

O líder não teme competição e tem sempre os melhores interesses de sua empresa em mente: treina sempre assistentes capazes de algum dia assumirem a liderança.

02) Nunca deixe de aprender

Você pode melhorar seus conhecimentos e técnicas de liderança de muitas maneiras: leia livros e frequente cursos, observe e frequentemente converse com líderes de sucesso ganhando experiência prática em liderança.

03) Seja fiel aos princípios

Foi dito frequentemente que Lincoln foi vítima da causa que defendia. Certamente a sua atitude humilde e sua simplicidade eram nitidamente superiores à arrogância e irresponsabilidade de muitos chefes e ditadores.

Saiba que o caminho mais seguro para a liderança é servir desinteressadamente aos outros.

04) Seja flexível

Regras e rotinas rígidas tem arruinado muitos líderes. Uma visão ampla do setor é essencial, as mudanças são inevitáveis para que haja um verdadeiro progresso.

Mentalidades demasiadamente conservadoras são indesejáveis, pois impedem o crescimento da produtividade.

05) Escolha a pessoa certa para cada função

O interesse é tão vital quanto a inteligência e habilidade. Tente descobrir os interesses que movem seus comandados. Influencie aqueles com quem trabalha e procure descobrir o que eles querem e o que os agrada.

06) Seja coerente

Ninguém pode seguir um líder que seja inconstante. A pessoa que é calorosa num momento e indiferente no momento seguinte, que é cordial um dia e desagradável o outro, que é adulator numa semana e assustador na outra, confunde seus comandados. A melhor maneira é ser moderado, estável nas atividades e comedido nas reações. Essa atitude atrairá os seguidores e harmonizará as relações humanas.

07) Admita seus erros

O verdadeiro líder admite seus erros e os corrige com humildade. Ele nunca se esquivava ou aponta outros pelas faltas. Muitos grandes líderes tem assumido a responsabilidade dos erros de seus subordinados.

08) Siga a hierarquia

O supervisor que ignora seu superior e toma suas idéias diretamente do diretor usualmente, destroi seus próprios propósitos por tentar diminuir o prestígio e autoridade de seu superior. Fazendo sugestões ou dando ordens é sábio seguir a linha decrescente de autoridade e ascendente de autoridade responsável.

Só a leitura destes conselhos não adiantará muito, o importante é estudá-los e colocá-los em prática.

Nota: Referência de Russel Wwing.