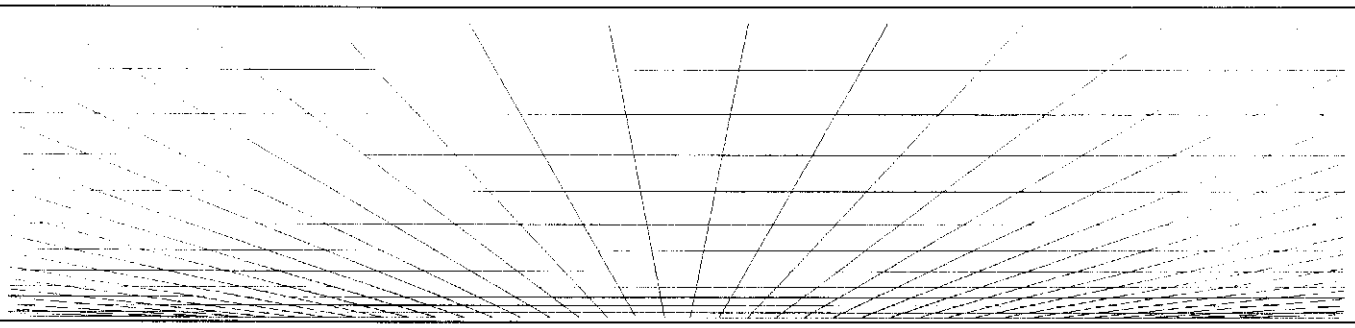
sato Consultoria de Pessoal

Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

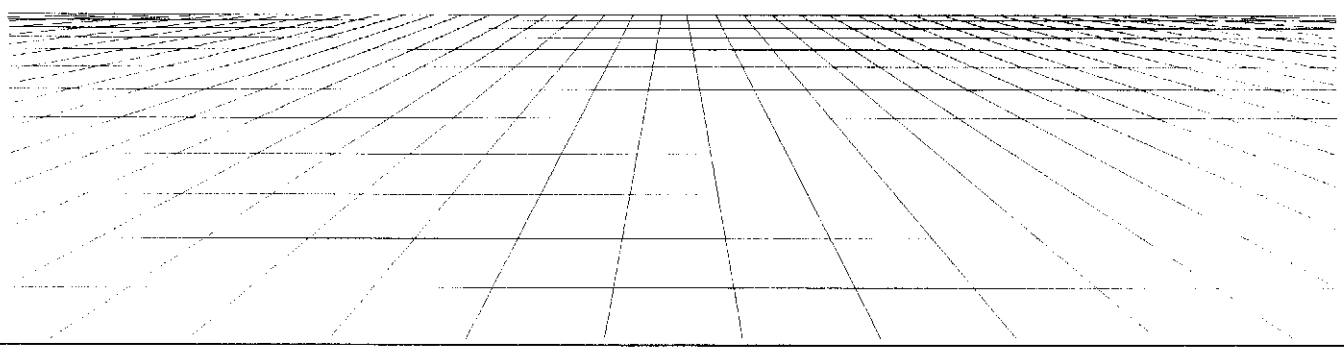
www.sato.adm.br

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

Relatório Trabalhista



Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos



Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

REDUÇÃO DE SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO

Por duas hipóteses a empresa poderá reduzir os salários de seus funcionários, sendo:

1ª) FORÇA MAIOR (Art. 503, da CLT):

Por motivo de força maior, a empresa poderá reduzir até 25% dos salários de seus empregados, porém ao terminar os efeitos de força / maior, a empresa deverá restabelecer os salários reduzidos.
Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade / do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

" Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% , respeitado em qualquer caso, o salário-mínimo da região.

§ único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. "

2ª) CONJUNTURA ECONÔMICA (Lei nº 4.923, de 23/12/65):

Em decorrência da Conjuntura Econômica, com reflexos de ordem produtiva, financeira ou econômica, a empresa poderá reduzir a jornada / normal de trabalho ou do número de dias de trabalho e consequentemente dos salários, em até 25%.
O prazo máximo é de 3 meses, podendo ser prorrogado nas mesmas condições, mediante acordo com o Sindicato, ou não havendo, por decisão da Justiça do Trabalho.
Esta modalidade de redução, requer préviamente o acordo com o Sindicato dos empregados e posteriormente a homologação da Delegacia Regional do Trabalho.
A redução não poderá afetar o valor integral do Salário-Mínimo vigente na época e deverá haver uma redução proporcional na remuneração e gratificação dos gerentes e diretores.

" Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias de trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa / dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensá-

vel, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% do salário contratual, / respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembléia-geral / dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

§ 2º - Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta / de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito / suspensivo.

Obs.: Com o advento da Lei nº 5.584, de 26/06/70, o prazo foi reduzido para 8 dias.

§ 3º - A redução de que trata o artigo não é considerada / alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da / Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempor de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos não poderão, até 6 meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 dias, ao chamado para a readmissão.

§ 1º - O empregador notificará diretamente o empregado / para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, se desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.

Art. 4º - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º , nas condições e prazo nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

" Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora / normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será , pelo menos, 25% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. "

Obs.: A Constituição Federal/88, fixou o adicional mínimo de 50%, para horas extraordinárias. "

VALORES DE UFIR - PERÍODO 02/01/92 ATÉ 19/02/92

02/01/92 = Cr$ 597,06	20/01/92 = Cr$ 668,43	05/02/92 = Cr$ 765,91
03/01/92 = Cr$ 602,70	21/01/92 = Cr$ 674,75	06/02/92 = Cr$ 774,03
06/01/92 = Cr$ 608,40	22/01/92 = Cr$ 681,13	07/02/92 = Cr$ 782,43
07/01/92 = Cr$ 614,15	23/01/92 = Cr$ 687,57	10/02/92 = Cr$ 790,92
08/01/92 = Cr$ 619,96	24/01/92 = Cr$ 694,07	11/02/92 = Cr$ 799,50
09/01/92 = Cr$ 625,82	27/01/92 = Cr$ 700,63	12/02/92 = Cr$ 808,18
10/01/92 = Cr$ 631,74	28/01/92 = Cr$ 708,97	13/02/92 = Cr$ 816,94
13/01/92 = Cr$ 637,71	29/01/92 = Cr$ 717,41	14/02/92 = Cr$ 825,81
14/01/92 = Cr$ 643,74	30/01/92 = Cr$ 726,92	17/02/92 = Cr$ 834,77
15/01/92 = Cr$ 649,83	31/01/92 = Cr$ 736,56	18/02/92 = Cr$ 843,82
16/01/92 = Cr$ 655,97	03/02/92 = Cr$ 749,91	19/02/92 = Cr$ 852,98
17/01/92 = Cr$ 662,17	04/02/92 = Cr$ 757,87	20/02/92 = Cr$

PREVIDÊNCIA SOCIAL - COMUNICAÇÃO SOCIAL

A falta de credibilidade e total desinformação, leva a Previdência Social a incumbir a Assessoria de Comunicação Social a coordenar e supervisionar, entre outros papéis, a melhorar a imagem e da credibilidade / do Ministério do Trabalho e Previdência Social e de informar a sociedade sobre questões de trabalho e previdência social, quanto a direitos e obrigações e a valorização do servidor.
Sem dúvida alguma, é mais um "abacaxi" para Assessoria de Comunicação / Social, pois não se faz marketing em coisa falida.
Na íntegra:

" O Ministro de Estado do Trabalho e da Previdência Social, no uso de suas atribuições legais e considerando a necessidade de adequar as ações de Comunicação Social do Ministério, seus órgãos e entidades vinculadas, às diretrizes do Sistema de Comunicação Social do Poder Executivo, resolve:

1. Instituir o Subsistema de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que será regido pela legislação em vigor e orientado pela Assessoria de Comunicação Social.

2. Determinar que a Assessoria de Comunicação Social elabore a política, diretrizes, planos, programas e projetos de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e da Previdência Social e aprove os que sejam elaborados pelas entidades vinculadas ao mesmo.

3. Determinar que as ações de Comunicação Social sejam gerenciadas pela Assessoria de Comunicação Social, dentro de padrões de eficiência e custo/benefício.

4. Incumbir a Assessoria de Comunicação Social de coordenar e supervisionar:
   a) a administração de programas destinados à melhoria da imagem e da credibilidade do Ministério, ao desenvolvimento de ações de atendimento de público, à informação da sociedade sobre questões de trabalho e previdência social, para que possam se inteirar de seus direitos e obrigações, e à valorização do servidor;
   b) a publicidade institucional e mercadológica do Ministério e de suas entidades vinculadas, em conformidade com a legislação específica;
   c) a edição de publicações técnicas, institucionais e mercadológicas do Ministério, seus órgãos e entidades.

5. Atribuir à Assessoria de Comunicação Social competência para:
   a) aprovar os planos, programs, projetos e atividades setoriais das unidades de Comunicação Social das entidades vinculadas;
   b) fixar normas para funcionamento do Sistema de Atendimento de Público;
   c) definir os meios impressos e eletrônicos que serão utilizados pelo Ministério e suas entidades vinculadas;
   d) adotar um sistema de comunicação visual unificado para as entidades e órgãos do Ministério;
   e) aprovar a relação de publicações técnicas que serão editadas e distribuidas pelos órgãos e entidades do Ministério e definir suas tiragens e público-alvo;
   f) desenvolver e coordenar, juntamente com os órgãos e entidades do Ministério e com a participação das unidades de Comunicação Social os programas e projetos destinados a orientar e esclarecer a população brasileira a as clientelas específicas em questões da relação trabalho/previdência;
   g) estabelecer normas para redação, padronização gráfica e editoração das publicações dos órgãos do Ministério e de suas entidades vinculadas;
   h) instituir um sistema de informações gerenciais na área de Comunicação Social.

6. Determinar que a Gráfica do Ministério e de suas Entidades vinculadas fiquem subordinadas tecnicamente à Assessoria de Comunicação Social e que nenhum material seja impresso ou editado sem aprovação prévia da Assessoria.

7. Determinar que, no âmbito do Ministério, caberá à coordenadoria de Documentação e Biblioteca a distribuição, catalogação e arquivo dos meios impressos e eletrônicos produzidos.

8. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário. "

Fds.: Portaria nº 3.069, de 13/02/92, DOU de 17/02/92, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).