

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);• CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;• consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);• acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);• notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;• requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;• descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
---	---

Todos os direitos reservados

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

REDUÇÃO DE SALÁRIOS - HIPÓTESES POSSÍVEIS

Duas são as hipóteses possíveis em que a empresa poderá reduzir os salários de empregados, sendo a primeira por motivo de **força maior** (art. 503 da CLT) e **conjuntura econômica** (Lei nº 4.923, de 23/12/65).

Força Maior:

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.

Para todos os efeitos legais, 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. "

Conjuntura Econômica:

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 conseqüentemente dos salários, em até 25%.

O prazo máximo é de 3 meses, podendo ser prorrogado nas mesmas condições, mediante acordo com o Sindicato Profissional, ou não havendo, por decisão da Justiça do Trabalho.

Esta modalidade de redução, requer previamente 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 da empresa.

" Lei nº 4.923, de 23/12/65:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitariamente, 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 indispensável, 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, obedecendo 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 artigo 468 da CLT.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus §§ 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 CLT.

Nota: "Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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 CF/88, fixou o adicional mínimo de 50%, para horas extraordinárias. " "

LIDERANÇA DE GRUPOS - ALGUMAS CARACTERÍSTICAS

No conceito antigo, o líder era um homem que, pelos seus dons naturais (de nascença) conseguia se impor a um grupo, isto é:

" O LIDER JÁ NASCIA FEITO "

No conceito atual, o líder é o homem que pela formação de sua personalidade e de seus conhecimentos consegue espontaneamente que o grupo siga suas idéias ou ordens, isto é:

" O LIDER PODE SER MOLDADO "

Sabemos que existem homens que possuem dons naturais de liderança, mas que por falta de conhecimentos de liderança não conseguem ser líderes, enquanto que outros, após formarem seus conhecimentos a respeito de certas regras e seguirem suas normas conseguem se sobressair como líderes. Se possuir dons naturais e os conhecimentos necessários melhor se não possuir os dons naturais, apenas o conhecimento e a prática são suficientes.

Muitos confundem chefia com liderança:

Chefiar é emitir ordens a um grupo e se as mesmas não forem seguidas, os subordinados poderão ser punidos;

Liderar é fazer com que o grupo siga espontaneamente sua vontade.

O chefe só será líder quando suas idéias ou ordens forem seguidas espontaneamente pelo grupo sem necessidade de fiscalizar intensamente.

Se você deseja realmente ser um líder deverá seguir certas normas e regras das quais podemos destacar algumas de "Russel Ewing":

1. 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.

2. Nunca deixe de aprender:

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

3. Seja fiel aos princípios:

Foi dito frequentemente que "Lincoln" foi vítima de 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.

4. 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.

5. 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.

6. Seja coerente:

Ninguém pode seguir um líder que seja inconstante. A pessoa que é calorosa num momento é indiferente no momento seguinte, que é cordial / um dia e desagradável o outro; que é adulator numa semana e assustador na outra; confunde seus comandos.

A melhor maneira é ser moderado, estável nas atividades e comedido nas reações.

Essa atitude atrairá os seguidores e harmonizará as relações humanas.

7. 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.

8. Siga a hierarquia:

O supervisor que ignora seu superior e toma suas idéias diretamente do diretor usualmente, destrói 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.

UFIR - PERÍODO 18/03/94 ATÉ 21/06/94

18/03/94 = 445,41	13/04/94 = 598,54	06/05/94 = 788,85	30/05/94 = 1.029,33
21/03/94 = 452,45	14/04/94 = 609,89	09/05/94 = 801,39	31/05/94 = 1.048,52
22/03/94 = 459,60	15/04/94 = 621,45	10/05/94 = 814,47	01/06/94 = 1.068,06
23/03/94 = 467,34	18/04/94 = 633,23	11/05/94 = 827,77	03/06/94 = 1.086,84
24/03/94 = 475,20	19/04/94 = 645,23	12/05/94 = 841,40	06/06/94 = 1.105,95
25/03/94 = 483,54	20/04/94 = 657,46	13/05/94 = 855,26	07/06/94 = 1.125,40
28/03/94 = 492,46	22/04/94 = 669,92	16/05/94 = 869,35	08/06/94 = 1.145,19
29/03/94 = 502,87	25/04/94 = 681,82	17/05/94 = 883,87	09/06/94 = 1.165,33
30/03/94 = 513,49	26/04/94 = 693,44	18/05/94 = 898,64	10/06/94 = 1.185,82
04/04/94 = 524,34	27/04/94 = 704,95	19/05/94 = 913,91	13/06/94 = 1.206,67
05/04/94 = 534,40	28/04/94 = 716,65	20/05/94 = 929,44	14/06/94 = 1.227,89
06/04/94 = 544,66	29/04/94 = 728,54	23/05/94 = 945,23	15/06/94 = 1.249,49
07/04/94 = 555,11	02/05/94 = 740,63	24/05/94 = 961,48	16/06/94 = 1.271,46
08/04/94 = 565,76	03/05/94 = 752,40	25/05/94 = 978,01	17/06/94 = 1.293,82
11/04/94 = 576,48	04/05/94 = 764,36	26/05/94 = 994,83	20/06/94 = 1.316,75
12/04/94 = 587,41	05/05/94 = 776,51	27/05/94 = 1.011,93	21/06/94 = 1.340,08

Obs.: O valor da UFIR relativo ao dia não útil, considera-se a UFIR vigente no 1º dia útil posterior. Fds.: IN nº 66, de 21/05/92, DOU de 25/05/92.

URV - PERÍODO 18/03/94 ATÉ 21/06/94

18/03/94 = 792,15	13/04/94 = 1.063,70	06/05/94 = 1.412,74	30/05/94 = 1.844,69
21/03/94 = 805,53	14/04/94 = 1.084,13	09/05/94 = 1.435,92	31/05/94 = 1.875,82
22/03/94 = 819,80	15/04/94 = 1.104,96	10/05/94 = 1.459,76	01/06/94 = 1.908,68
23/03/94 = 834,32	18/04/94 = 1.126,18	11/05/94 = 1.484,27	03/06/94 = 1.942,11
24/03/94 = 849,10	19/04/94 = 1.147,81	12/05/94 = 1.509,20	06/06/94 = 1.976,13
25/03/94 = 864,14	20/04/94 = 1.169,80	13/05/94 = 1.534,66	07/06/94 = 2.010,74
28/03/94 = 879,45	22/04/94 = 1.191,93	16/05/94 = 1.560,55	08/06/94 = 2.046,38
29/03/94 = 895,03	25/04/94 = 1.213,97	17/05/94 = 1.586,87	09/06/94 = 2.082,65
30/03/94 = 913,50	26/04/94 = 1.235,99	18/05/94 = 1.613,64	10/06/94 = 2.119,80
04/04/94 = 931,05	27/04/94 = 1.258,12	19/05/94 = 1.640,86	13/06/94 = 2.157,78
05/04/94 = 948,93	28/04/94 = 1.280,19	20/05/94 = 1.668,54	14/06/94 = 2.196,55
06/04/94 = 967,16	29/04/94 = 1.302,65	23/05/94 = 1.696,69	15/06/94 = 2.236,02
07/04/94 = 985,74	02/05/94 = 1.323,92	24/05/94 = 1.725,31	16/06/94 = 2.276,91
08/04/94 = 1.004,68	03/05/94 = 1.345,54	25/05/94 = 1.754,41	17/06/94 = 2.318,55
11/04/94 = 1.023,98	04/05/94 = 1.367,56	26/05/94 = 1.784,00	20/06/94 = 2.361,49
12/04/94 = 1.043,65	05/05/94 = 1.389,94	27/05/94 = 1.814,09	21/06/94 = 2.406,05

Obs.: Os valores da URV aos sábados, domingos e feriados se referem à cotação do 1º dia útil imediatamente posterior. Fds.: MP 434, 27/02/94, DOU de 28/02/94 - Anexo.

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).