sato Consultoria de Pessoal
Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos
www.sato.adm.br

legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 044 01/06/1995

REDUÇÃO DE SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO

Por duas hipóteses a empresa poderá reduzir os salários de seus funcionários, não sendo permitido outras hipóteses porque fere o inciso VI , art. 7º, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre irredutibilidade salarial.

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.

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 da CLT e § único).

" Ë licita, 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, 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 consequentemente 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 Profissional e posteriormente a homologação na 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 (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, 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 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 convocara 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 aliteração 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 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, de 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 - Ê 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. "

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

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA

A Medida Provisória nº 1.006, de 25/05/95, DOU de 26/05/95, reeditou as MPs nºs 980, de 25/04/95; 955, de 24/03/95; 915, de 24/02/95; 860, de 27/ 01/95; e 794, de 29/12/94, que estabeleceu a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa.

Entre outros assuntos, todas as empresas, sem distinção, deverão convencionar juntamente com os seus empregados, através de uma comissão previamente organizada e por eles escolhida o mecanismo para atender o respectivo objetivo.

A convenção, deverá constar regras claras e objetivas, inclusive de mecanismos de aferição de índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, bem como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. A participação nos lucros ou resultados da empresa, não tem natureza salarial, não se aplica o principio de habitualidade e nem tem incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Tem incidência do IRRF, calculado separadamente dos demais rendimentos, idêntico ou similar, utilizado para cálculo de férias e 139 salário. A Receita Federal, ainda devera instruir sobre o procedimento de cálculo e recolhimento, tais como: dedução, código de recolhimento, etc.

A participação deverá ser maga a cada empregado, em periodicidade nunca inferior a um semestre, portanto, o pagamento inferior ao semestre, descaracteriza a isenção da incidência previdenciária e fundiária.

Na integra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 79, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º - Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados.

§ 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

a) índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
b) programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º - O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Art. 3º - A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o principio da habitualidade.

§ 1º - Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir cano despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Medida Provisória, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º - Ë vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a titulo de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre.

§ 3º - A periodicidade semestral mínima referida no § anterior poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31/12/95, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias ou previdenciárias.

§ 4º - As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mas, cano antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica, a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º - Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;
II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o arbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º - O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º - Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º - O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º - A participação de que trata o art. 1º desta Medida Provisória, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

§ único - Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiarias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 980 , de 25/04/95.

Art. 7º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

SÍNTESE

PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA - ENTREGA OBRIGATÓRIA DA DAV:

De acordo com a Resolução nº 267, de 09/05/95, DOU de 16/05/95, do INSS, a DAV (Declaração Anual das operações de Venda) é documento de apresentação obrigatória ao INSS, pelo Produtor Rural pessoa física, para comprovação da comercialização de sua produção rural. A entrega da DAV deverá ser feita ao Posto de Arrecadação (mais próximo do imóvel), até o último dia útil do mês de março do ano seguinte ao ano base. Excepcionalmente, relativo ao ano-base 1994, devera ser entregue até o dia 31/08/95. A presente Resolução apresenta o novo modelo DAV, bem como também as instruções para preenchimento.

SALÁRIO MÍNIMO DE SETEMBRO/94 E REDUÇÃO PRAZO RECOLHIMENTO DO INSS:

A MP nº 1.002, de 19/05/95, DOU de 22/05/95, reeditou as MPs nºs 976, de 20/04/95; 951, de 23/03/95; 908, de 21/02/95; 848, de 20/01/95; 782, de 23/12/94; 728, de 25/11/94; e 679, de 27/10/94, que tratou sobre o salário mínimo a partir de setembro/94 (R$ 70,00) e a redução do prazo de recolhimento do INSS para o dia 2 de cada mês.

PLANO REAL - SISTEMA MONETÁRIO NACIONAL:

A MP nº 1.004, de 19/05/95, DOU de 22/05/95, reeditou as MPs nºs 978, de 20/04/95; 953, de 23/03/95; 911, de 21/02/95; 851, de 20/01/95; 785, de 23/12/94; 731, de 25/11/94; e 681, de 27/10/94, que tratou sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabeleceu regras e condições de emissão do R$ e critérios para conversão das obrigações para o R$.

FISCALIZAÇÃO - SISTEMA DE AFERIÇÃO DOS RESULTADOS DA PRODUÇÃO:

A Instrução Normativa Intersecretarial nº 8, de 15/05/95, DOU de 22/05/95, da Secretaria de Fiscalização do Trabalho, estabeleceu critérios uniformes, objetivando a compatibilização da produção individual e global das categorias de servidores que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, normalizando o sistema de aferição dos resultados da produção.

TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO - CERTIFICADO DE CONCLUSÃO - PRAZO:

A Portaria nº 2, de 25/05/95, DOU de 29/05/95, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, para efeito de efetivação do Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho, ficou prorrogado por mais 180 dias, a contar de 29/05/95, o prazo para que os profissionais Técnicos de Segurança do Trabalho apresentem o Certificado de Conclusão, do Curso de Supervisor ou Técnico de Segurança do Trabalho ou o Certifica do de Registro de Supervisor ou Técnico de Segurança do Trabalho, acompanhado da Carteira de Identidade (RG) como comprovação para a habilitação ao exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho.

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

O que 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).

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"