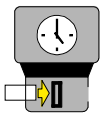


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 092

17/11/97



REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

Até 05/10/88, data da promulgação da Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista previa duas hipóteses, em que a empresa pudesse reduzir os salários de seus funcionários, sendo a primeira por motivo de FORÇA MAIOR e a segunda por motivo de CONJUNTURA ECONÔMICA., os quais são:

FORÇA MAIOR

Esta hipótese, foi derogado pelo inciso VI, art. 7º, da Constituição Federal de 1988 (irredutibilidade salarial). A empresa poderia reduzir até 25% dos salários de seus empregados, porém ao terminar os efeitos de força maior, a empresa deverá restabelecer os salários reduzidos (*CLT, art. 503).

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (*CLT, art. 503, § único).

“ 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 de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. ”

CONJUNTURA ECONÔMICA

Esta hipótese, atualmente vigente, poderá ser utilizada somente 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 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 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 da Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz do 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 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, 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 - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus §§ 1º e 2º, da CLT.

“ 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 prejuízos 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.



LICENÇA REMUNERADA COMUNICAÇÕES A DRT E AO SINDICATO

A Lei nº 9.016, de 30/03/95, DOU de 31/03/95, acrescentou o § 3º no artigo 133 da CLT, passando a ter a seguinte redação:

“ Art. 1º - O art. 133 da CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/43, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º e 4º :

“ Art. 133 - ...

...

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

§ 4º - (vetado)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário. “

Obs.: O art. 133 da CLT diz o seguinte:

“ Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

...

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

... “

Dessa maneira, com a alteração dada pela respectiva Lei, as empresas deverão comunicar a DRT e ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 15 dias do evento, o início e o término da Licença Remunerada à ser concedida aos empregados, seja total ou parcial, além de no mesmo prazo, afixar o respectivo aviso em locais de trabalho.

Justificativa do veto - § 4º :

Através da mensagem nº 377, ao Presidente do Senado Federal, o Presidente da República, justificou o veto.

“ Mensagem nº 377

Senhor Presidente do Senado Federal.

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição Federal, decidi vetar parcialmente o Projeto de Lei nº 11, de 1994 (nº 2.777/92 na Câmara dos Deputados), que “Acrescenta §§ ao art. 133 da CLT”.

É o seguinte o teor do § vetado:

“ art. 133 - ...

§ 4º - Havendo perda do direito a férias, nos termos do inciso III deste artigo, o empregado perceberá toda a remuneração a que teria direito quando do seu gozo. “

O Ministério da Justiça assim se manifestou sobre o assunto:

“ A Constituição Federal, em seu art. 7º, XVII, estabelece que é direito do trabalhador urbano e rural, o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do salário normal.

Convém lembrar que o Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista nº 24.072, publicado no DJ de 10/04/92, já entendeu que, indenizadas ou não, as férias devem ser pagas com o terço constitucional, mesmo porque o empregado não teve culpa na ausência do gozo de férias.

Ocorre, entretanto, que a redação dada ao § 4º projetado permite interpretação que dará ensejo a um benefício que extrapola a garantia constitucional, e que se constitui em direito excessivo: o de receber a remuneração devida no tempo da paralisação acrescida de nova remuneração com o terço constitucional (decorrente das férias a que teria direito o trabalhador se tivesse completado o período aquisitivo).

Tendo em vista que a interrupção do período aquisitivo ocorreu em virtude de fato alheio a vontade do empregado, poder-se-ia cogitar do pagamento do terço constitucional, pela exegese dos arts. 129 e 133 da CLT e 7º, XVII, da Constituição Federal. Aliás, até mesmo este entendimento encontra alguma resistência por parte da doutrina, em razão da inexistência de lei nesse sentido (a esse respeito ver “Licença remunerada por paralisação de atividade empresarial. As chamadas férias coletivas. Simples interrupção na prestação de serviço sem incidência do art. 7º, XVII, da Constituição”, Edson de Arruda Câmara, Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, 1992, pág. 78/81). Mas o que não é devida sequer quando se completou o período aquisitivo e, portanto, há o direito a férias, e elas são gozadas. “

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar em parte o projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional. “

Resumidamente, o que pretendia o § 4º, era o de atribuir o direito de 1/3 constitucional sobre a Licença Remunerada, na oportunidade em que o empregado perdia o direito as férias.

A pretensão do § 4º, está mais para Convenção ou Acordo Coletivo do que propriamente para a Lei.



INFORMAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL REALIZA SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE SEGURO DE ACIDENTES DO TRABALHO

O Ministério da Previdência e Assistência Social realiza a partir de hoje, em Curitiba, Paraná, o Seminário Internacional Sobre o Novo Modelo de Seguro de Acidentes do Trabalho no Brasil. Até quarta-feira, será apresentada e discutida a Proposta para um novo do Novo Modelo Brasileiro de Seguro de Acidentes do Trabalho.

O Seminário contará com a presença de representantes da Alemanha, Estados Unidos, Chile e Espanha. No plano nacional, além da Previdência Social, participarão outros representantes da administração pública federal, de trabalhadores, empresários e membros do Congresso Nacional. Espera-se, como resultado das experiências internacionais e do debate dos setores nacionais, que a proposta sobre o novo modelo de Seguro de Acidentes do Trabalho seja significativamente enriquecida.

Esta nova proposta está sendo apresentada em um documento que além de ser discutido durante o seminário, já pode ser lido na página da Previdência Social na Internet através do endereço: www.mpas.gov.br no item "Informações". O modelo apresentado não altera os princípios da legislação atual, mas privilegia o enfoque preventivo, a abordagem global e integral na prestação de benefícios e serviços aos segurados.

Outra novidade abordada por esta proposta é a participação de empregadores e empregados na gestão e operacionalização do sistema, sob o controle do Ministério da Previdência e Assistência Social e do INSS. De acordo com o documento a criação de entidades privadas sem finalidade lucrativa - mútuas, é uma das alternativas mais viáveis para implantação de um novo modelo organizacional do Seguro de Acidente do Trabalho, o SAT.

A experiência Internacional revela que os sistemas de mútuas, montados por empresários e empregadores, atendem aos interesses de patrões e empregados, diminuem conflitos e tensões sociais, além do mais importante que é evitar o acidente do trabalho. Outras vantagens deste sistema são a descentralização, o cooperativismo e o trabalho de prevenção do acidente e controle do risco. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 17/11/97.*

INSS ABRE 758 PROCESSOS CONTRA SERVIDORES

O INSS abriu, em outubro passado, 758 processos administrativos contra servidores envolvidos em irregularidades praticadas internamente em todo o Brasil. Esses servidores são acusados de envolvimento em ilícito administrativo principalmente nas áreas de benefício, arrecadação e fiscalização, furto de material da administração pública, indisciplina em serviço e, ainda, por acumular cargos ou estar em desvio de função. A sentença pode resultar em suspensão, perda de cargo ou função comissionada, demissão e mesmo cassação de aposentadoria.

Do total de 758 processos, 381 já estão em andamento. Os outros 377 aguardam instauração. O diretor de Recursos Humanos do Instituto, Hamilton Martins Silveira, informa que os número de ação instauradas teve um crescimento de 7,82% em relação ao mês de setembro, quando o total registrado foi de 279. Por outro lado, o número de processos para serem instaurados sofreu uma redução de 9,69%. Em setembro, eram 372 naquela situação.

O diretor de Recursos Humanos esclarece que, do total de processos para serem instaurados, 67,37% estão nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Sul e São Paulo. Ele observa ainda que o estado do Rio de Janeiro sozinho responde por 254 processos. Do número de procedimentos em andamento no Rio de Janeiro, 123 correspondem a ações relacionadas à área do seguro social.

No mês de outubro, a diretoria de recursos humanos, responsável pela abertura, instauração e sentença final das ações, julgou 501 processos. Mais uma vez o estado carioca continuou na liderança, com o julgamento de 476 ações. Em seguida, apareceram os estados de Pernambuco e Rio Grande do Norte, cada um com cinco processos julgados. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 18/11/97.*

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"