



# Relatório Trabalhista

1993

**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](http://www.sato.adm.br)**

**O que acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> 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](http://www.sato.adm.br)"

**REDUÇÃO DE SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO**

Por duas hipóteses a empresa poderá reduzir os salários de seus funcionários, não sendo permitido em outras hipóteses. As quais são:

**1a.) 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).

" 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:**

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 dos trabalhadores, 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. (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 assembleia-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,

§ 2º - 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 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 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 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, des de que a lei não fixe expressamente outro limite."

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

#### HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO - DOCUMENTOS EXIGIDOS

Desde 16/03/92, com o advento da Instrução Normativa nº 02, da Secretaria Nacional do Trabalho, os documentos necessários para homologação de rescisão de contrato de trabalho - TRCT, na Delegacia Regional do Trabalho ou no Sindicato dos trabalhadores, são as seguintes:

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, elaborado em 4 vias;
- CTPS do empregado, devidamente atualizada, tais como: salários, férias, contribuição sindical, baixa, etc;
- Registro do Empregado (Livro ou Ficha), ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91;
- Comprovante do Aviso Prévio, se tiver sido dado, ou do pedido de demissão, quando for o caso;

- Cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, se houver;
- Duas últimas GR's do FGTS, ou extrato bimestral atualizado da conta / vinculada;
- Comunicação de Dispensa - CD, para fins de habilitação ao Seguro-Desemprego, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;
- Requerimento do Seguro-Desemprego, na hipótese já mencionada;
- Anotações na CTPS, sobre o número e assinatura do Seguro-Desemprego.

As vias do TRCT estão distribuídas da seguinte maneira:

- as 3 primeiras vias para o empregado, sendo uma para sua documentação pessoal e as outras 2 para movimentação do FGTS junto a Caixa Econômica Federal ou ainda junto ao banco depositário;
- a 4a. e última via, fica para o empregador.

#### DOS PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO:

O Art. 5º da própria legislação, define os prazos de pagamento da rescisão de contrato de trabalho, ressalvada a disposição mais favorável / prevista em acordo, os quais são:

- 1º dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço;
- 10º dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

O atraso acarreta à empresa, salvo se o empregado promoveu a causa, multa de 160 UFIR, por trabalhador, em favor da União e mais um pagamento, em favor do empregado, equivalente ao seu salário, corrigido pela variação diária da UFIR, salvo o disposto em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa.

#### UFIR - PERÍODO DE 15/02/93 ATÉ 20/05/93

15/02/93= 10.935,88	11/03/93= 13.150,07	02/04/93= 15.514,30	29/04/93= 19.051,75
16/02/93= 11.079,64	12/03/93= 13.277,78	05/04/93= 15.712,65	30/04/93= 19.277,80
17/02/93= 11.225,28	15/03/93= 13.406,74	06/04/93= 15.913,54	03/05/93= 19.506,52
18/02/93= 11.372,84	16/03/93= 13.536,95	07/04/93= 16.116,99	04/05/93= 19.737,18
19/02/93= 11.522,34	17/03/93= 13.668,42	12/04/93= 16.323,05	05/05/93= 19.970,56
24/02/93= 11.673,80	18/03/93= 13.801,17	13/04/93= 16.533,59	06/05/93= 20.206,70
25/02/93= 11.827,26	19/03/93= 13.935,21	15/04/93= 16.749,88	07/05/93= 20.445,64
26/02/93= 11.982,73	22/03/93= 14.070,56	15/04/93= 16.969,00	10/05/93= 20.687,40
01/03/93= 12.161,36	23/03/93= 14.207,21	16/04/93= 17.190,99	11/05/93= 20.932,02
02/03/93= 12.282,05	24/03/93= 14.345,20	19/04/93= 17.415,88	12/05/93= 21.181,74
03/03/93= 12.403,95	25/03/93= 14.484,52	20/04/93= 17.643,71	13/05/93= 21.434,44
04/03/93= 12.527,05	26/03/93= 14.625,20	22/04/93= 17.874,53	14/05/93= 21.690,15
05/03/93= 12.651,37	29/03/93= 14.795,51	23/04/93= 18.108,36	17/05/93= 21.948,91
08/03/93= 12.774,24	30/03/93= 14.967,81	26/04/93= 18.345,24	18/05/93= 22.220,19
09/03/93= 12.898,31	31/03/93= 15.142,11	27/04/93= 18.585,23	19/05/93= 22.494,82
10/03/93= 13.023,58	01/04/93= 15.318,45	28/04/93= 18.828,35	20/05/93= 22.772,85

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

## SÍNTESE DA SEMANA

### **CONSELHO DE RECURSOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - PROCESSOS:**

De acordo com a Portaria nº 09, de 10/05/93, DOU de 18/05/93, do Conselho de Recursos da Previdência Social, no sentido de serem adotadas medidas urgentes, objetivando a agilização no processamento dos recursos interpostos pelos segurados, dependentes e contribuintes previdenciários, os processos cujos números forem pares e que envolvam matéria /

pertinente ao Regulamento de Benefícios da Previdência Social - RBPS, competem à 1a. Caj/CRPS e, se forem ímpares, à 3a. Caj/CRPS.

Se os processos forem pares e que envolvam matéria pertinente ao Regulamento da Organização e Custeio da Seguridade Social - ROCSS, competem à 2a. Caj/CRPS e os demais à 4a. Caj/CRPS.

### **INAMPS - ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA REGIMENTAL:**

De acordo com o Decreto nº 809, de 24/04/93, DOU de 04/05/93, foi aprovado a nova Estrutura Regimental do INAMPS, para vigência transitória, à reestruturação do INAMPS. Foi delegado ao Ministro da Saúde, amplos poderes para adotar as medidas complementares necessárias, com vistas à descentralização do INAMPS e adequação de suas atividades ao Sistema Único de Saúde - SUS, sem prejuízos para a comunidade, sobre os serviços assistenciais.

### **CONTAS INATIVAS DO FGTS - TELEFONE PARA INFORMAÇÕES GERAIS:**

A Caixa Econômica Federal, visando atender ao número cada vez mais crescente de informações sobre contas inativas do FGTS, colocou à disposição do público um telefone para tirar quaisquer dúvidas com relação ao saque e pedidos de extratos. O telefone é 283-3400 e atende no horário das 7 às 18 horas.

### **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES (✓)**

- ( ) vencimentos dos exames médicos, estão OK ?
- ( ) validade dos extintores
- ( ) manutenção dos hidrantes
- ( ) período de intervalo do salário de contribuição do INSS (sócios)
- ( ) acordo coletivo de compensação de horas semanais para menores
- ( ) certificado da escola SENAI (Decreto nº 31.546, 06/10/52)
- ( ) contratos com creche
- ( ) quadro de horário de trabalho (modelo único p/ menores e adultos)
- ( ) quadro que trata da proteção dos menores (fixado em local visível)
- ( ) declaração de dependentes para Imposto de Renda
- ( ) cartão externo (office-boy, vendedores, motoristas, etc)
- ( ) cartão da criança (antiga caderneta de vacinação)
- ( ) quantidade de menores aprendizes - proporcionalidade
- ( ) vale transporte (municipal, intermunicipal, metrô e trem)
- ( ) termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do Vale Transporte, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87)
- ( ) elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA (a partir de 17/12/92 - Portaria nº 05/92 (RT nº 68, item 01, 27/08/92)
- ( ) SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho)
- ( ) atualização das fichas de registro de empregados ou livro
- ( ) atualização da CTPS de empregados
- ( ) composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados/risco
- ( ) validade do relatório de Inspeção de Caldeiras Compressores, etc.
- ( ) inspeção prévia de funcionamento
- ( ) CIPA - término da gestão e reeleição
- ( ) outros, observando as normas internas da empresa e Convenção Coletiva dos trabalhadores.

## PERGUNTAS & RESPOSTAS

A rescisão de contrato de trabalho, bem como o recibo de pagamento, podem assumir valores negativos (líquido à receber) ?

Resp.: Não existe nenhum dispositivo em legislação, instruindo sobre o assunto. Por dedução, a rescisão de contrato, bem como o recibo de pagamento, não podem assumir valores negativos, porque um líquido negativo subtrai outro líquido positivo, ferindo os preceitos contábeis.

O Art. 462 da CLT, por outro lado, dispõe sobre danos causados pelo empregado, cujo o desconto será lícito quando acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. Nesse caso, havendo o desconto e resultando o valor negativo no líquido à pagar, a rescisão de qualquer maneira deverá ser zerada, porém a empresa poderá acionar uma cobrança judicial para reaver o valor da diferença, uma vez que trata-se de subtração dos bens ativos da empresa.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site  
[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

### **O quê acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> 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).