

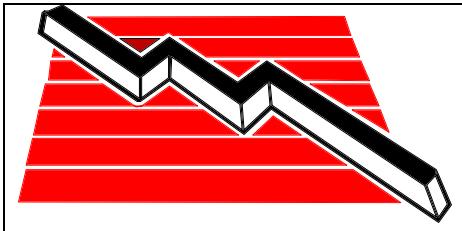


Relatório Trabalhista

Nº 033

23/04/01

REDUÇÃO DA 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 derrogada 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, parágrafo 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.

Parágrafo 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 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 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 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 readmitir 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 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 manifestos.

§ 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.



FGTS - REGULARIDADE DOS EMPREGADORES CONCESSÃO DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE - CRF

A Circular nº 213, de 20/04/01, DOU de 23/04/01, disciplinou os procedimentos para a verificação da regularidade dos empregadores junto ao FGTS e para a concessão do Certificado de Regularidade do FGTS - CRF. Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1.990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1.990, e alterado pelo Decreto nº 1.522, de 13 de junho de 1.995, e em consonância com a Lei nº 9.012/95, de 30 de março de 1.995, baixa a presente instrução disciplinando procedimentos para a verificação da regularidade dos empregadores junto ao FGTS e para a concessão do CRF.

1 - DEFINIÇÕES

1.1 - Regularidade com o FGTS

1.1.1 - Situação própria do empregador que está regular com suas obrigações junto ao FGTS, tanto no que se refere às contribuições devidas, quanto a empréstimos lastreados com recursos originários desse Fundo.

1.2 - Certificado de Regularidade do FGTS - CRF

1.2.1 - O CRF, emitido exclusivamente pela CAIXA, é o único documento que comprova a regularidade do empregador perante o FGTS.

2 - UTILIZAÇÕES OBRIGATÓRIAS DO CRF

2.1 - A apresentação do CRF é obrigatória nas seguintes situações:

a) habilitação em licitação promovida por órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional e por empresas controladas direta ou indiretamente pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios;

b) obtenção de empréstimos ou financiamentos junto a quaisquer instituições financeiras públicas, por parte de órgãos e entidades da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, bem assim empresas controladas direta ou indiretamente pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios;

c) obtenção de favores creditícios, isenções, subsídios, auxílios, outorga ou concessão de serviços ou quaisquer outros benefícios concedidos por órgão da Administração Pública Federal, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, salvo quando destinados a saldar débitos para com o FGTS;

d) transferência de domicílio do empregador para o exterior;

e) registro ou arquivamento, nos órgãos competentes, de alteração ou distrato de contrato social, de estatuto, ou de qualquer documento que implique modificação na estrutura jurídica do empregador ou na extinção da empresa.

2.2 - É vedado às instituições oficiais de crédito conceder empréstimos, financiamentos, dispensa de juros, multa e correção monetária ou qualquer outro benefício a pessoas jurídicas em débito com as contribuições para o FGTS.

2.2.1 - Os parcelamentos de débitos com as instituições oficiais de crédito somente serão concedidos mediante a comprovação da regularidade com o FGTS.

2.3 - As pessoas jurídicas em débito com o FGTS não poderão celebrar contratos de prestação de serviços ou realizar transação comercial de compra e venda com qualquer órgão da Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, bem como participar de concorrência pública.

3 - CONFIRMAÇÃO DA AUTENTICIDADE DO CRF

3.1 - Na utilização do CRF, para as finalidades legais, os órgãos e instituições interessadas deverão obrigatoriamente confirmar a autenticidade do certificado mediante consulta à CAIXA, via Internet ou em qualquer de suas agências.

3.1.1 - Os dados dos CRF emitidos para o empregador serão armazenados pela CAIXA, sendo disponibilizado na Internet histórico referente aos últimos 24 meses, para consulta e confirmação de autenticidade.

3.1.1.1 - Esse histórico também contemplará a situação de regularidade apurada na vigência da Circular Caixa 204/2001, respeitado o limite estabelecido no subitem anterior.

4 - CONDIÇÕES PARA A REGULARIDADE

4.1 - Para estar regular perante o FGTS o empregador deverá encontrar-se em dia:

- a) com as obrigações com o FGTS, considerando os aspectos financeiro, cadastral e operacional; e
- b) com o pagamento de empréstimos lastreados com recursos do FGTS.

4.2 - A verificação da regularidade do FGTS é procedida pela CAIXA somente para empregadores cadastrados no Sistema do FGTS, identificados a partir de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes - CGC ou no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro Específico do INSS - CEI.

4.3 - A regularidade das empresas com filiais está condicionada à regularidade de todos os seus estabelecimentos.

4.3.1 - A regularidade da filial está condicionada à regularidade da matriz e dos demais estabelecimentos da empresa.

4.3.2 - No caso de empresas instituídas por lei, autônomas no que se refere à administração de seus serviços, gestão dos seus recursos, regime de trabalho e relações empregatícias, a regularidade de cada estabelecimento pode ser verificada individualmente.

4.3.3 - A regularidade da União, Estados/Distrito Federal ou Municípios, está condicionada à regularidade de todos os órgãos da Administração Direta por eles mantidos e à da Câmara Federal, das Assembléias Legislativas, da Câmara Legislativa e das Câmaras Municipais, respectivamente.

4.3.3.1 - A regularidade do órgão da Administração Direta está condicionada à sua regularidade e à do Poder ao qual esteja vinculado.

4.3.3.2 - Em se tratando de órgão da Administração Indireta ou Direta com autonomia econômico-financeira, a regularidade será verificada individualmente, não sendo condicionada à do Poder ao qual esteja vinculado.

4.4 - A regularidade para empregador com acordo de parcelamento ou reparcelamento em vigor fica também condicionada à adimplênci desse em relação ao acordo e ao pagamento da primeira parcela, quando esta não estiver vencida.

4.4.1 A antecipação do pagamento da primeira parcela não se aplica aos acordos cujo prazo de carência esteja em vigor.

5 - IMPEDIMENTOS À REGULARIDADE

5.1 - São fatores impeditivos à regularidade perante o FGTS:

- a) a ausência de recolhimento da contribuição regular;
- b) confissão ou declaração de débitos de contribuições não regularizados por pagamento ou parcelamento;
- c) Notificação para Depósito do FGTS - NDFG e/ou de Notificação para Recolhimento Rescisório - NDRC, cujo débito apurado tenha sido julgado procedente ou parcialmente procedente ou cuja defesa tenha sido intempestiva por parte do empregador;
- d) parcelamento de débitos do FGTS em atraso ou valores remanescentes de parcelamento rescindido;
- e) diferenças de recolhimento relativas à remuneração informada;
- f) diferenças no recolhimento de contribuições ao FGTS, quando realizado em atraso;
- g) falta de individualização de valores nas contas dos respectivos trabalhadores;
- h) inconsistências financeiras decorrentes do preenchimento de guia de recolhimento do FGTS, seja por omissão de dados ou por erro nas informações apresentadas;
- i) inconsistências no cadastro do empregador ou nos dados de seus empregados;
- j) inconsistências financeiras ou cadastrais decorrentes de erros nos procedimentos dos recolhimentos efetivados;
- l) dívidas ou parcelas vencidas e não pagas relativas a empréstimos lastreados com recursos do FGTS.

5.2 - Débitos notificados nas situações abaixo não serão considerados na verificação da regularidade do empregador:

- a) sob defesa administrativa tempestiva;
- b) sendo discutido em ação anulatória garantida por caução; ou
- c) sob cobrança judicial com embargos, estando o débito garantido por penhora ou depósito judicial.

5.3 - Na impossibilidade de individualização nas contas vinculadas dos trabalhadores, em razão de caso fortuito ou força maior, fica a regularidade condicionada a apresentação por parte do empregador de justificativa formal, acompanhada de cópia de edital de convocação dos trabalhadores que com ele mantiveram vínculo empregatício no período pendente de individualização, publicado no jornal de grande circulação no Estado.

5.4 - Os impedimentos à regularidade serão registrados nos sistemas do FGTS à medida em que forem apurados, ficando disponíveis para consulta pelo empregador junto às agências da CAIXA.

5.4.1 - O empregador pode, preventivamente e a qualquer tempo, consultar a existência de impedimentos à sua regularidade e promover os acertos, se for o caso, de forma a garantir sua condição de regularidade.

6 - VERIFICAÇÃO DE REGULARIDADE E CONCESSÃO DE CRF

6.1 - A verificação da situação do empregador perante o FGTS será realizada pela CAIXA a partir de consulta via Internet, mediante leitura dos dados disponíveis nos Sistemas do Fundo de Garantia, no momento da consulta, sendo, se for o caso, a regularidade da empresa disponibilizada para fins de certificação.

6.1.1 - O empregador em situação regular poderá obter o certificado, a qualquer tempo, via Internet.

6.1.2 - O empregador que não tiver acesso à Internet poderá dirigir-se a uma agência da CAIXA para a verificação da regularidade e obtenção do correspondente CRF, se for o caso.

6.3 - O empregador cujas informações disponíveis não sejam suficientes para a apuração da regularidade, não terá CRF emitido via Internet, devendo dirigir-se a qualquer agência da CAIXA para obter esclarecimentos e orientações necessárias.

6.4 - Havendo impedimentos à regularidade, após a apresentação pelo empregador dos comprovantes das regularizações, a CAIXA, no prazo de até 2 dias úteis, avaliará os acertos procedidos e atualizará os sistemas do FGTS no que for pertinente.

7 - PRAZO DE VALIDADE

7.1 - O CRF é válido em todo o território nacional pelo prazo de 30 dias contados da data de sua emissão.

7.2 - O CRF poderá ser renovado a partir do décimo dia anterior ao seu vencimento, desde que atenda as condições necessárias à regularidade perante o FGTS.

7.2.1 - Nesse caso, o empregador poderá ter dois certificados vigentes, sendo que o anterior e ainda vigente será apresentado no histórico na Internet, para consulta e verificação de autenticidade, a qualquer tempo, porém não disponível para impressão, mantidos todos os seus efeitos legais.

7.3 - O CRF emitido por força de instrumento judicial terá validade de até 30 dias contados de sua emissão ou a determinada no documento judicial, prevalecendo a que for menor.

7.3.1 - Caso o instrumento judicial determine validade maior que 30 dias, o CRF poderá ser renovado mensal e sucessivamente até o prazo definido no correspondente documento judicial.

7.3.2 - No CRF emitido nessa condição constará a informação "Emitido em atendimento a determinação judicial".

7.3.3 - O CRF será imediatamente cancelado, no caso de cassação do instrumento judicial que o determinou.

73.3.1 - O cancelamento do CRF de qualquer estabelecimento da empresa implica o cancelamento do CRF de seus demais estabelecimentos.

8 - REGRAS DE TRANSIÇÃO

8.2 - Fica resguardada a regularidade atestada por meio de certificado concedido na forma da Circular CAIXA 177/99, de 16 de Agosto de 1999.

8.2.1 - O empregador nessa situação, poderá obter e/ou renovar o CRF, mensal e sucessivamente, via Internet ou nas agências da CAIXA, até a expiração da validade do CRF emitido em conformidade com a referida circular, quando então serão aplicados os procedimentos ora estabelecidos.

8.2.1.1 - Ratifica-se que estão em desuso os formulários utilizados na forma da referida Circular.

9 - Não serão utilizados formulários específicos para a impressão de CRF, devendo ser cumprido o disposto no item 3 e respectivos subitem desta circular quanto à confirmação de autenticidade quando do uso das informações do CRF para as finalidades legais.

10 - Fica revogada a Circular CAIXA nº 204/2000, de 05 de Janeiro 2000 (D.O. 05 de Janeiro de 2001).

11 - Esta Circular entra em vigor a partir de sua publicação.

JOSÉ RENATO CORRÉA DE LIMA
Diretor



RESUMO - INFORMAÇÕES

COOPERATIVAS - CONTRIBUIÇÃO PARA SESCOOP - MP 2.085-35/01

A Medida Provisória nº 2.085-35, de 19/04/01, DOU de 20/04/01, dispôs sobre o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária - RECOOP, autorizou a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, e convalidou a MP nº 2.085-34, de 22/03/01. De acordo com a MP, desde 01/01/99 as cooperativas passam a contribuir 2,5% sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados para SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, em substituição a contribuição de mesma espécie (SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAT, SEST, SENAR).

DIA 8 DE JULHO - DIA NACIONAL DA CIÊNCIA

A Lei nº 10.221, de 18/04/01, DOU de 19/04/01, instituiu o dia 8 de julho como o Dia Nacional da Ciência. Também autorizou o Poder Público a realizar a divulgação pública do Dia Nacional da Ciência, assim como sua comemoração em todos os estabelecimentos educacionais do País.

INSS DE MARÍLIA ALERTA POPULAÇÃO SOBRE GOLPES DE ESTELIONATÁRIOS

Aposentados e segurados da Previdência já tiveram dinheiro e documentos roubados na região

De São Paulo (SP) - A Gerência Executiva do INSS de Marília está alertando à população sobre golpes que vêm sendo aplicados por estelionatários na região do município paulista. Segundo informações da Gerência, eles se fazem passar por advogados ou funcionários do INSS e prometem a concessão de benefícios, regularização de débitos com o órgão ou aumento do valor de aposentadorias, pensões e auxílios.

Diante das promessas, algumas pessoas acabaram entregando aos estelionatários dinheiro ou cheque, documentos, cartão de pagamento do benefício e até mesmo cartão de crédito.

A Previdência Social sempre tem alertado as pessoas para que nunca paguem a intermediários para ter acesso aos serviços e benefícios do órgão, como aposentadorias, pensões e auxílios, pois as agências de atendimento prestam todos esses serviços gratuitamente. O próprio segurado pode tratar de seus interesses na Previdência Social, o que evita que ele corra riscos como o de ficar sem seus documentos e sem o benefício.

Além disso, o INSS não se responsabiliza por documentos entregues a terceiros e o órgão não tem funcionários autorizados a procurar os segurados em suas casas para aumentar valor de benefícios, regularizar débitos, muito menos para retirar documentos, dinheiro, cheque ou cartão de crédito.

SERVIÇOS DA PREVIDÊNCIA - A Previdência Social está cada vez mais facilitando o acesso da população a seus serviços e benefícios. Exemplo disso é o novo modelo de atendimento que vem sendo adotado nas novas agências de atendimento, por meio do treinamento dos funcionários, informatização e modernização das instalações.

Nesses locais, os segurados são atendidos com mais rapidez e eficiência, além de poderem marcar pelo PREVFone, número 0800 78 01 91 a hora e a data para comparecerem à unidade do INSS. Pelo PREVFone, além de agendar o seu atendimento, a população tem acesso a outros serviços, como: relação de documentos necessários para requerimento de benefícios, inscrição de contribuintes, verificação de andamento de processos e alteração de endereço de beneficiários. O PREVFone atende gratuitamente de segunda a sábado, das 7 às 19h. O endereço eletrônico pela Internet é outro serviço à disposição dos segurados. Para usá-lo, a pessoa deve acessar a página da Previdência Social na Internet www.previdenciasocial.gov.br. No PREVNet, além dos serviços prestados pelo PREVFone, estão disponíveis, entre outros: requerimento de salário-maternidade, emissão de Certidão Negativa de Débito (CND) e impressão da Guia da Previdência Social (GPS). *Fonte: AgPREV - Agência de Notícias da Previdência Social, 26/03/2001.*

AGÊNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DA ÁGUA RASA/SP MUDA DE ENDEREÇO

A partir de hoje, a Agência que funciona na Av. Sapopemba passa a atender os segurados na Vila Maria

De São Paulo(SP) - A partir desta terça-feira(17) a Agência da Previdência Social de Água Rasa, que funciona na Av. Sapopemba, 787, em São Paulo, passará por reformas de modernização, que vão durar três meses, e vão oferecer um atendimento mais rápido e eficaz. Por causa das obras, a unidade não atenderá o público hoje e amanhã(18), mas a partir de quinta-feira(19)o atendimento será transferido para a Rua Jequitinhonha, 360, 1º andar, na Vila Maria, onde já funciona o Centro de Reabilitação Profissional da Previdência.

Depois da reforma, a Agência da Previdência Social de Água Rasa será toda modernizada e passará a prestar todos os serviços da Previdência Social. Atualmente, a unidade não recebe pedidos de aposentadorias, pensões e auxílios. A partir de hoje(16), a Agência da Previdência Social da Penha, localizada na Rua Cirino de Abreu, 112, deixará de receber pedidos de auxílio-doença. Os segurados da região que forem requerer esse benefício devem se dirigir agora à unidade da Rua Manoel Ramos Paiva, 14, na Vila Maria, das 8h às 18h. *Fonte: AgPREV - Agência de Notícias da Previdência Social, 17/04/2001.*

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

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a 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 à 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).
-

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”