

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 007

24/01/2013

Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - FEVEREIRO/2013
- REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FEVEREIRO/2013

DIA 06	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de janeiro/2013. HORISTA - HORAS NORMAIS E DSR NO MÊS: Para o respectivo mês em referência, as horas normais e os DSRs (somente aplicado aos horistas), estão distribuídos da seguinte maneira (base 220 hs./mensal): • Horas Normais = 190,67 hs/ct (26 dias) = 190:40 hs/sx • DSRs (*) = 36,66 hs/ct (05 dias) = 36:40 hs/sx • TOTAL = 227,33 hs/ct (31 dias) = 227:20 hs/sx Obs.: Não está incluso no DSR o feriado municipal. Notas: ct = centesimal sx = sexagesimal
DIA 07	<u>CADASTRO DE EMPREGADOS - CAGED</u>

	A empresa que no mês de janeiro/2013 teve os seguintes movimentos: admissão, demissão, reintegração, aposentadoria, falecimento e transferência de empregados, até esta data, deverá fazer a entrega das informações por meio eletrônico (Internet ou Disquete), utilizando-se o Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI (http://www.mtb.gov.br). Empresas que possuam a partir de 20 trabalhadores no 1º dia do mês de movimentação, estão sujeitas a utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão da declaração da CAGED por todos os estabelecimentos (Portaria nº 2.124, de 20/12/12, DOU de 21/12/12).
DIA 07	<u>FGTS - RECOLHIMENTO - GFIP</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento de janeiro/2013. Deve-se ainda considerar a 3ª parcela do 13º salário/2012 e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade.
DIA 11	<u>FERIADO BANCÁRIO</u> Resolução nº 2.875, de 26/07/01, DOU de 08/08/01, do Banco Central do Brasil
DIA 12	<u>FERIADO BANCÁRIO</u> Resolução nº 2.875, de 26/07/01, DOU de 08/08/01, do Banco Central do Brasil
DIA 15	<u>INSS (GPS) - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de janeiro/2013, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual.
DIA 17	<u>HORÁRIO DE VERÃO - TÉRMINO</u> A zero hora desta data, termina o horário de verão, devendo atrasar os relógios em 60 minutos em relação a hora atual. A hora de verão teve abrangência nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Tocantins, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e no Distrito Federal (Decreto nº 6.558, de 08/09/08, DOU de 09/09/08 - RT 072/2008). Nota: O Decreto nº 7.826, de 15/10/12, DOU de 16/10/12, alterou o Decreto nº 6.558, de 08/09/08, que institui a hora de verão em parte do território nacional, para incluir o Estado de Tocantins e excluir o Estado da Bahia em sua abrangência.
DIA 20	<u>CÓPIA DA GPS - ENTREGA AO SINDICATO PROFISSIONAL E AFIXAÇÃO NO QUADRO</u> Até esta data, deverá ser encaminhado ao sindicato profissional da categoria preponderante, a cópia da GPS referente ao mês de competência janeiro/2013.
DIA 20	<u>INSS (GPS) - RECOLHIMENTO POR MEIO ELETRÔNICO</u> A guia de recolhimento do INSS (GPS) de empregados e de contribuintes individuais, relativo ao mês de competência janeiro/2013, poderá ser recolhida até esta data sem nenhum acréscimo. Observar a aplicação do FAP a partir da competência janeiro/2010. Nota 1: A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. Nota 2: Desde a competência junho/2007, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 013/2007 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12/02/07, DOU de 13/02/07).
DIA 20	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês de janeiro/2013.
DIA 28	<u>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - EMPREGADOS</u>

	Até esta data, recolhe-se a CS de empregado junto ao Banco do Brasil ou em qualquer agência bancária, bem como na Caixa Econômica Federal, inclusive nas unidades lotéricas, correspondentes bancários, postos de auto-atendimento, equivalente as importâncias descontadas na folha de pagamento de janeiro/2013 (admitidos em dezembro/2012). Sobre a matéria, consulte os RT 013/2012.
DIA 28	<u>DIRF ANO-BASE 2012 - EXERCÍCIO 2013</u> Até às 23h59min59s (horário de Brasília) desta data, as empresas deverão entregar a DIRF através do Programa Gerador da Dirf 2013 (PGD 2013). Veja mais detalhes no RT 084/2012 (Instrução Normativa nº 1.297, de 17/10/12, DOU de 18/10/12).

Obs.: As notas de cada assunto encontram-se disponibilizadas no site.



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 derogada 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 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 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 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, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. "

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