

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 005

18/01/2016

Sumário:

- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**
- **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS - PPE - PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO**



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Prazo

De acordo com o art. 587 da CLT, empresas deverão efetuar o recolhimento da contribuição sindical patronal até o dia 31 no mês de janeiro de cada ano, antecipando para o 1º dia útil anterior caso não haja expediente bancário no dia 31.

Guia

O recolhimento é efetuado através da GRCS - Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical, modelo aprovado pela Portaria nº 488, de 23/11/05, DOU de 24/11/05 (RT 094/2005). Está disponível para preenchimento no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (www.mte.gov.br) e da CAIXA (www.caixa.gov.br). Preenchida duas vias (1ª via contribuinte e 2ª via entidade arrecadadora), poderá ser recolhida em qualquer agência bancária, bem como em todos os canais da Caixa Econômica Federal - CAIXA (agências, unidades lotéricas, correspondentes bancários, postos de auto-atendimento).

Valor

Conforme previsto no inciso III do art. 580 da CLT, o valor será proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva abaixo:

CLASSE DE CAPITAL	ALÍQUOTA
1. até 150 vezes o valor-de-referência	0,8%
2. acima de 150 até 1.500 vezes o valor-de-referência	0,2%
3. acima de 1.500 até 150.000 vezes o valor-de-referência	0,1%
4. acima de 150.000 até 800.000 vezes o valor-de-referência	0,02%

A respectiva tabela com valores atualizados em R\$ são fornecidos pelos próprios sindicatos patronais.

Empresas (entidades ou instituições) que não estejam obrigadas ao registro de capital social, considerarão, como capital, para efeito do cálculo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade sindical ou a Delegacia Regional do Trabalho. Excluem-se da regra as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos.

Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo. Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional.

Distribuição

Da importância arrecadada a Caixa Econômica Federal distribui:

- 5% para a confederação correspondente;
- 15% para a federação;
- 60% para o sindicato respectivo;
- 20% para a "Conta Especial Emprego e Salário".

Destinação

De acordo com o art. 592 da CLT, a contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelo sindicato paronal, na conformidade dos respectivos estatutos, visando aos seguintes objetivos:

- assistência técnica e jurídica;
- assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- realização de estudos econômicos e financeiros;
- agências de colocação;
- cooperativas;
- bibliotecas;
- creches;
- congressos e conferências;
- medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional;
- feiras e exposições;
- prevenção de acidentes do trabalho;
- finalidades desportivas.

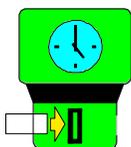
Microempresas e Empresas de pequeno porte

No período de 01/07/2007 até 14/08/07, vigência do art. 53 da Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06, as microempresas e as empresas de pequeno porte estavam dispensadas do pagamento das contribuições sindicais previstas Seção I do Capítulo III do Título V da CLT (do art. 578 até art. 591). No entanto, com a revogação do respectivo artigo, pela Lei Complementar nº 127, de 14/08/07, DOU de 15/08/07, tornou obrigatório a sua contribuição.

Notas

- O recolhimento da CS dos autônomos e profissionais liberais é realizado sempre no mês de fevereiro de cada ano (art. 583, CLT). Não é de responsabilidade da empresa.

- A Portaria nº 575, de 22/11/07, DOU de 23/11/07, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu grupo de trabalho com vistas a elaboração de propostas legislativas, a serem enviadas à Casa Civil da Presidência da República, sobre mecanismos definitivos de sustentação financeira da organização sindical patronal. O grupo de trabalho, tem por objetivo: consolidar uma proposta definitiva de custeio da organização sindical patronal; regulamentar a cobrança das contribuições devidas às entidades sindicais, objetivando a constituição de uma contribuição negocial vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral; e estabelecer regra de transição entre o atual modelo de sustentação e a nova proposta (RT 094/2007).
- Muito embora previsto na CLT, é de responsabilidade da área fiscal/contábil o cálculo e recolhimento da respectiva CS patronal, tendo em vista que o cálculo é sobre o capital social da empresa ou, na ausência, com base no movimento econômico registrado pela empresa (matéria pertencente à esfera fiscal/contábil). No entanto, dependendo da particularidade de cada empresa, a responsabilidade é “jogada” para o DP/RH. Assim, recomendamos consultar a respectiva área para evitar o “empurra-empurra”. Na agenda trabalhista foi excluído o respectivo tema.



REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS PPE - PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

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).

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).

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 358, 09/04/2008)

JORNADA - REVEZAMENTO - FLEXIBILIZAÇÃO - ADMISSIBILIDADE - ART. 7º, XIV DA CF - A flexibilização é expressamente permitida pela Constituição Federal (artigo 7º, inciso XIV). É claro que flexibilizar não significa a retirada pura e simples de direitos do empregado, mas pressupõe a reformulação da aplicação da norma garantidora do direito para atender a um interesse, de igual ou superior valor, do trabalhador, considerado sob o prisma coletivo. É neste sentido que a Carta Magna autoriza até mesmo a redução do salário por via da negociação coletiva (artigo 7º, inciso VI), que pode salvaguardar interesse coletivo ainda mais valioso como, por exemplo, o próprio emprego. (TRT-SP 02980533259 - RO - Ac. 08ªT. 19990469884 - DOE 05/10/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

PPE - Programa de Proteção ao Emprego

Criada pela Medida Provisória nº 680, de 06/07/15, DOU de 07/07/15 e posteriormente transformada na Lei nº 13.189, de 19/11/15, DOU de 20/11/15, permite a redução temporária em até 30% da jornada de trabalho e salário.

O programa destina-se exclusivamente às empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira e observando-se os seguintes requisitos:

- celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico;
- apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;
- apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;
- ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica CNPJ há, no mínimo, 2 anos;
- comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS; e
- comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações disponíveis no CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos 12 meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

Duração

O programa tem duração de 6 meses, podendo ser prorrogado por períodos de 6 meses, desde que o período total não ultrapasse 24 meses, respeitada a data de extinção do programa que ocorrerá em 31/12/17. A adesão poderá ser requerida até 31/12/16.

Durante a vigência do programa, a empresa não poderá dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados, após o seu término, durante o prazo equivalente a 1/3 do período de adesão. Também, está proibida a realização de horas extras e não poderá contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de: reposição; aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa.

Há também o período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de 1/3.

Compensação pecuniária

Os empregados inseridos no programa fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho. O valor do salário pago pelo empregador, após a redução, não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

Esta compensação pecuniária será paga pela empresa diretamente aos empregados, mensalmente, em folha de pagamento. Os valores pagos serão repassados às empresas pelo FAT mediante depósito em conta-corrente da CAIXA.

A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do art. 22 e no § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991 (INSS), e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036/1990 (FGTS), tendo seus efeitos tributários a partir do mês de novembro/2015 (Art. 9º da Medida Provisória nº 680, de 06/07/15, DOU de 07/07/15).(Lei nº 8.212, de 24/07/91, Art. 22, I).

A empresa participante do Programa deverá prestar mensalmente ao MTE, informações previstas na Portaria nº 1.013, de 21/07/15, DOU de 22/07/15.

Regras e procedimentos para a adesão

A Resolução nº 2, de 21/07/15, DOU de 22/07/15, do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego - CPPE (criado pelo Decreto nº 8.479, de 06/07/15, DOU de 07/07/15), estabeleceu regras e procedimentos para a adesão e o funcionamento do Programa de Proteção ao Emprego - PPE. Consulte o RT 059/2015.