

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

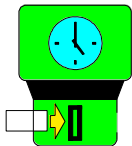
Relatório Trabalhista

Nº 068

23/08/2019

Sumário:

- **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS - PPE - PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO**
- **PORTARIAS DE CRIAÇÃO DE COLEGIADOS DO EXTINTO MINISTÉRIO DO TRABALHO - REVOGAÇÃO**



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.



PORTARIAS DE CRIAÇÃO DE COLEGIADOS DO EXTINTO MINISTÉRIO DO TRABALHO - REVOGAÇÃO

A Portaria nº 972, de 21/08/19, DOU de 22/08/19, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, revogou portarias de criação de colegiados (grupos de trabalho, comissões tripartite, comissões de estudos técnicos, etc.) e de aprovação dos respectivos regimentos no âmbito do extinto Ministério do Trabalho - (Processo nº 19964.103375/2019-89). Na íntegra:

O Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 71, inciso I, do Decreto nº 9.745 de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.759, de 11 de abril de 2019, resolve:

Art. 1º - Ficam revogadas as seguintes Portarias:

- I - Portaria Interministerial MTB/MF/MS nº 1, de 28/1/1997;
- II - Portaria Interministerial MTB/MS/MPAS nº 7, de 25/7/1997;
- III - Portaria MTB nº 11, de 8/1/1998;
- IV - Portaria MTE nº 2.038, de 15/12/1999;
- V - Portaria MTE nº 365, de 12/9/2002;
- VI - Portaria MTE nº 952, de 8/7/2003;
- VII - Portaria MTE nº 1.029, de 11/8/2003;
- VIII - Portaria MTE nº 1.150 de 09/10/2003;
- IX - Portaria MTE nº 447, de 19/8/2004;
- X - Portaria MTE nº 216, de 22/4/2005;
- XI - Portaria Interministerial MTE/MF/MS/MPS/MDS nº 06, de 13/5/2005;
- XII - Portaria MTE nº 478, de 1/11/2005;
- XIII - Portaria MTE nº 39 de 7/4/2006;
- XIV - Portaria MTE nº 540, de 7/11/2007;
- XV - Portaria Interministerial MPS/ MTE/MS nº 152, de 13/5/2008;
- XVI - Portaria MTE nº 1.473, de 30/6/2010;
- XVII - Portaria MTE nº 2.242, de 14/9/2010;
- XVIII - Portaria MTE nº 917, de 10/5/2011;
- XIX - Portaria MTE nº 1.408, 3/9/2014;
- XX - Portaria MTE nº 316, de 20/3/2015;
- XXI - Portaria MTB nº 753, de 31/5/2017
- XXII - Portaria SSST nº 8, 21/9/1995;
- XXIII - Portaria SSST nº 01, de 18/3/1996;
- XXIV - Portaria SSST nº 2, de 10/4/1996;
- XXV - Portaria SSST nº 41, de 14/10/1997;
- XXVI - Portaria SIT nº 18, de 30/5/2001;
- XXVII - Portaria SIT 33, de 21/11/2002;
- XXVIII - Portaria SIT nº 59, de 19/6/2008;
- XXIX - Portaria SIT nº 119, de 16/9/2009;
- XXX - Portaria SIT nº 186, de 28/5/2010;
- XXXI - Portaria SIT nº 191, de 19/11/2010;
- XXXII - Portaria SIT nº 219, de 6/5/2011;
- XXXIII - Portaria SIT nº 233, de 9/6/2011;
- XXXIV - Portaria SIT nº 234, de 9/6/2011;
- XXXV - Portaria SIT nº 235, de 9/6/2011;
- XXXVI - Portaria SIT nº 252, de 4/8/2011;

XXXVII - Portaria SIT nº 282, de 17/11/2011;
XXXVIII - Portaria SIT nº 283, de 17/11/2011;
XXXIX - Portaria SIT nº 321, de 23/5/2012;
XL - Portaria SIT nº 330, de 13/8/2012;
XLI - Portaria SIT nº 371, de 26/4/2013;
XLII - Portaria SIT nº 394, de 11/9/2013;
XLIII - Portaria SIT nº 431, de 4/6/2014;
XLIV - Portaria SIT nº 443, de 25/7/2014;
XLV - Portaria SIT nº 472, de 26/2/2015;
XLVI - Portaria SIT nº 479, de 6/3/2015;
XLVII - Portaria SIT nº 508, de 30/9/2015;
XLVIII - Portaria SIT nº 509, de 30/9/2015;
XLIX - Portaria SIT nº 510, de 30/9/2015;
L - Portaria SIT nº 531, de 19/4/2016;
LI - Portaria SIT nº 536, de 12/5/2016;
LII - Portaria SIT nº 545, de 7/6/2016;
LIII - Portaria SIT nº 552, de 6/7/2016;
LIV - Portaria SIT nº 556, de 27/7/2016;
LV - Portaria SIT nº 561, de 25/8/2016;
LVI - Portaria SIT nº 570, de 26/10/2016;
LVII - Portaria SIT nº 572, de 3/11/2016;
LVIII - Portaria SIT nº 598, de 3/3/2017;
LIX - Portaria SIT nº 599, de 3/3/2017;
LX - Portaria SIT nº 600, de 3/3/2017;
LXI - Portaria SIT nº 626, de 30/5/2017;
LXII - Portaria SIT nº 627, de 30/5/2017;
LXIII - Portaria SIT nº 628, de 5/6/2017;
LXIV - Portaria nº 650, de 17/8/2017;
LXV - Portaria SIT nº 664, de 18/10/2017;
LXVI - Portaria SIT nº 676, de 24/11/2017;
LXVII - Portaria SIT nº 696, de 19/2/2018;
LXVIII - Portaria SIT nº 697, de 19/2/2018;
LXIX - Portaria SIT nº 717, de 3/5/2018;
LXX - Portaria SIT nº 738, de 20/7/2018;
LXXI - Portaria SIT nº 739, de 20/7/2018;
LXXII - Portaria SIT nº 741, de 26/7/2018;
LXXIII - Portaria SIT nº 746, de 7/8/2018;
LXXIV - Portaria SIT nº 747, de 10/8/2018; e
LXXV - Portaria SIT nº 751, de 22/8/2018.

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

ROGERIO MARINHO