CONTABILIDADE GONÇALVES
Assessoria e Consultoria Contábil
contabilidadegoncalves @Cont_Goncalves www.contabilidadegoncalves.com
Telefax: (35) 3291-3417 Rua General Costa Campos, 384 Centro - ALFENAS-MG

Novembro e Dezembro de 2015

Programa de Proteção ao Emprego: **uma alternativa**

Com a finalidade de combater o desemprego, o governo lançou, em julho, o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que dá aos empresários a chance de reduzir custos sem demitir.

O PPE permite a redução da jornada de trabalho e do salário em até 30%, com complemento de 50% da perda salarial – restrito a 65% do maior benefício do seguro-desemprego (até R$ 900,98) –, pago pelo governo por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Por exemplo: em uma redução de 30% da jornada, um trabalhador que recebe hoje R$ 2.500,00 de salário e entra no PPE passa a receber R$ 2.125,00, sendo que R$ 1.750,00 serão pagos pelo empregador e R$ 375,00, com recursos do FAT. O trabalhador mantém o emprego, o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e todos os direitos trabalhistas.

Adotada por vários países, a medida tem como ponto central a impossibilidade de demitir trabalhadores durante o período de adesão. No Brasil o programa foi implantado por indicação da Organização Internacional do Trabalho, mas tem caráter experimental. Isso porque a legislação brasileira já prevê outros mecanismos voltados à manutenção de postos de trabalho, como banco de horas, férias coletivas e suspensão do contrato para qualificação do empregado. Há, inclusive, uma lei de 1965 (nº 4.923), que autoriza a redução de salários.

INSCRIÇÃO

Para participar do PPE, as empresas têm de obedecer aos preceitos de uma relação de geração de empregos. Além disso, precisam findar primeiramente o banco de horas e o período de férias, inclusive coletivas. A solicitação deve ser feita até 31 de dezembro deste ano, por meio de um formulário disponível no portal Mais Emprego ou do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Depois de preenchido, o documento será encaminhado ao Comitê do PPE contendo: CNPJ, razão social do empregador, dados gerais da empresa e de seu representante legal, informações do Acordo Coletivo de Trabalho Específico firmado pela empresa e o sindicato, setor e quantitativo de empregados que serão incluídos no Programa, assim como a folha de pessoal. A adesão depende de comprovação de dificuldade econômica, com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: o Indicador Líquido de Emprego deve ser inferior a 1%.

DEMISSÕES

Os integrantes do Programa ficam proibidos de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida. Após seu término, também ficam impedidos de mandar empregados embora durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão. A empresa também não pode contratar funcionários para executarem as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo PPE, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na própria empresa.

Regras do PPE

1	Estar inscrita no CNPJ há pelo menos dois anos
2	Estar em dia com o fisco, a Previdência Social e o FGTS
3	Ter esgotado bancos de horas e férias
4	Firmar Acordo Coletivo de Trabalho Específico com o sindicato da categoria
5	Solicitar adesão até 31 de dezembro
6	Comprovar dificuldade econômico-financeira
7	Não contratar funcionários para exercer as atividades dos empregados que aderiram ao PPE
8	Conceder estabilidade aos trabalhadores durante o tempo em que tiverem sua jornada reduzida e por mais um terço deste período ao término de sua participação.

PPE – ADESÃO

Quais empresas poderão aderir ao PPE?

Poderão aderir ao PPE as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo federal.

A adesão ao PPE terá duração de, no máximo, 12 meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015.

Além do exposto, foram estabelecidas as regras e procedimentos para a adesão e o funcionamento do PPE, com a publicação da Resolução MTE/CPPE nº 2/15 (DOU de 22 de julho de 2015).

Neste sentido, a solicitação de adesão ao PPE deverá ser dirigida à Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (SE-CPPE).

A referida Resolução estabelece ainda, em seu art. 3º, que, para aderir ao PPE, a empresa deverá:

I – apresentar solicitação de Adesão ao Programa de Proteção ao Emprego, conforme modelo de formulário aprovado pela SE-CPPE, devidamente preenchido;

II – comprovar registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) há, no mínimo, dois anos;

III – demonstrar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por meio da apresentação da Certidão de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União e do Certificado de Regularidade do FGTS (CRF/FGTS);

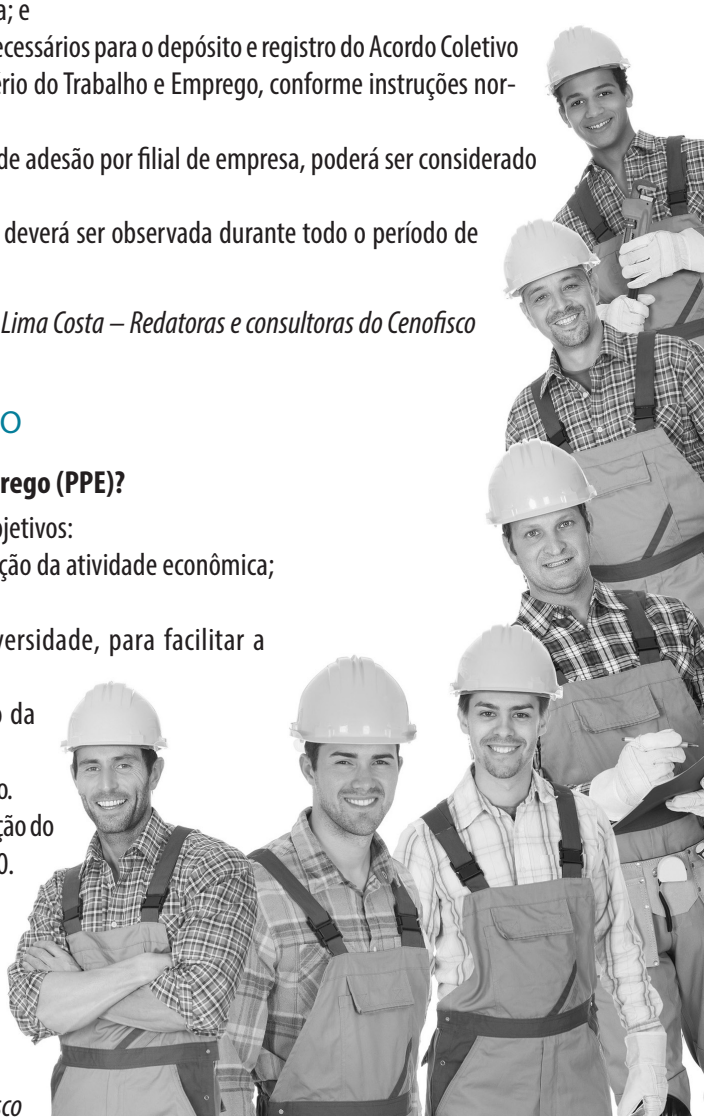
IV – comprovar a sua situação de dificuldade econômico-financeira; e

V – apresentar Requerimento de Registro e demais documentos necessários para o depósito e registro do Acordo Coletivo de Trabalho Específico (Acte) no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme instruções normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.

Para fins do disposto no citado inciso II, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, poderá ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

A regularidade de que trata o inciso III descrito anteriormente deverá ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

Ligia Bianchi Gonçalves Simão e Rosânia de Lima Costa – Redatoras e consultoras do Cenofisco



PPE – OBJETIVO

Quais são os objetivos do Programa de Proteção ao Emprego (PPE)?

O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) tem os seguintes objetivos:

- possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
- sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998/90.

Salientamos que tal dispositivo estabelece que o programa do seguro-desemprego tem por finalidade auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Ligia Bianchi Gonçalves Simão e Rosânia de Lima Costa – Redatoras e consultoras do Cenofisco

Novos direitos para **os trabalhadores domésticos**

Em vigor desde 2013, a Emenda Constitucional nº 72 conferiu aos empregados domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores. Em junho último, os direitos que ainda dependiam de regulamentação tiveram suas regras definidas pela Lei Complementar nº 150/15.

Nos últimos dois anos, o trabalhador doméstico – aquele que presta serviços de forma contínua a uma pessoa ou família, possui como local de trabalho a casa da família e não gera lucro para o empregador – já fazia jus a um salário mínimo por mês, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, férias e recebimento de horas extras.

A partir de outubro, o empregado passa a receber adicional noturno, indenização em caso de despedida sem justa causa, seguro-desemprego, salário-família, auxílio-creche, seguro contra acidentes de trabalho, além de o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) deixar de ser opcional e tornar-se obrigatório.

TUDO DIFERENTE

Os novos direitos dos trabalhadores domésticos trouxeram obrigações com as quais os patrões, até então, não tinham de lidar. Por isso, eles precisam estar bem informados para não deixar de recolher tributos e conceder todos os direitos aos seus empregados.

A burocracia relativa ao recolhimento de tributos vai ser minimizada pelo Simples Doméstico. A ferramenta possibilita que o INSS, o Imposto de Renda Retido da Fonte, o FGTS, a multa de 40% e o seguro de acidentes sejam pagos por meio de uma única guia de arrecadação. O empregador terá apenas de acessar o sistema e informar os dados e a remuneração do empregado para ter todos os encargos fiscais calculados automaticamente.

Em outros quesitos, no entanto, a papelada chegou para ficar. Daí a importância da adoção de uma folha de presença ou caderno para anotação dos dias e horários de trabalho e da emissão de recibos por escrito dos adiantamentos salariais e dos demais pagamentos, com cópia para o empregado. Qualquer dúvida relativa às rotinas fiscais deve ser sanada com um advogado ou contador de confiança.

Novos direitos

Adicional noturno: qualquer trabalho realizado das 22h às 5h deve ser remunerado com um acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

FGTS: o empregador deve recolher quantia equivalente a 8% do salário do trabalhador.

Despedida sem justa causa: mensalmente, o empregador vai depositar valor equivalente a 3,2% do salário do empregado, que servirá como uma poupança para o pagamento da multa de 40% do FGTS em caso de demissão do trabalhador sem justa causa.

Seguro-desemprego: o trabalhador doméstico despedido sem justa causa tem o direito de receber um salário mínimo por até três meses.

Salário-família: o empregado com filhos menores de 14 anos passa a receber R$ 37,18 por filho se tiver salário de até R$ 725,02. Se receber de R$ 725,03 a R$ 1.089,72, o salário-família será de R$ 26,20 por filho. Pago junto com o salário, o valor é deduzido no recolhimento de INSS e, portanto, não gera despesa para o empregador.

Seguro contra acidentes de trabalho: os domésticos passam a ter cobertura de seguro contra acidentes de trabalho. Para isso, o empregador recolherá quantia equivalente a 0,8% do salário do empregado.

Auxílio-creche: o pagamento do benefício, devido a trabalhadores com filhos e dependentes com até seis anos de idade, depende de acordo ou convenção coletiva.

INSS: a contribuição do empregador corresponde a 8% do salário do empregado.

Calendário de Obrigações

NOVEMBRO'15

DIA[1]	OBRIGAÇÕES
06	Caged – Out.'15 FGTS – Out.'15 Salários – Out.'15[2] Simples Doméstico – Out.'15
10	GPS – Envio ao sindicato[3]
16	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Set.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Set.'15 Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Out.'15
20[5]	Cofins/CSLL/PIS fonte – Out.'15 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'15 IRRF – Out.'15 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'15 Previdência Social – Out.'15 Simples – Out.'15
23	DCTF – Set.'15
25	Cofins – Out.'15 IPI – Out.'15 PIS – Out.'15
30	13º salário – 1ª parcela Contribuição sindical[6] CSLL – Out.'15 CSLL – Trimestral – 2ª cota Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – Ano-base 2014 – 3ª cota IRPF – Alienação de bens ou direitos – Out.'15 IRPF – Carnê leão – Out.'15 IRPF – Renda variável – Out.'15 IRPJ – Lucro inflacionário – Out.'15 IRPJ – Out.'15 IRPJ – Renda variável – Out.'15 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Out.'15 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 (Refis da Crise) – Nov.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Nov.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Nov.'15 Refis – Out.'15 Refis da Copa – Nov.'15

DEZEMBRO'15

DIA[1]	OBRIGAÇÕES
04	Salários – Nov.'15[2]
07	Caged – Nov.'15 FGTS – Nov.'15 (inclui a 1ª parcela do 13º salário) Simples Doméstico – Nov.'15
10	GPS – Envio ao sindicato[3]
14	EFD-Contribuições – Contr. Previdenciária sobre a Receita – Out.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Out.'15
15	Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Nov.'15
18	13º salário – 2ª parcela Cofins/CSLL/PIS fonte – Nov.'15 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'15 IRRF – Nov.'15 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'15 Previdência Social – Nov.'15 e 13º salário Previdência Social e seguro contra acidentes de trabalho – 13º salário – Doméstico
21	DCTF – Out.'15 Simples – Nov.'15
24	Cofins – Nov.'15 IPI – Nov.'15 PIS – Nov.'15
30	Contribuição sindical[7] CSLL – Nov.'15 CSLL – Trimestral – 3ª cota Imp. sobre a Prop. Territorial Rural (ITR) – Ano-base 2014 – 4ª cota IRPF – Alienação de bens ou direitos – Nov.'15 IRPF – Carnê leão – Nov.'15 IRPF – Renda variável – Nov.'15 IRPJ – Lucro inflacionário – Nov.'15 IRPJ – Nov.'15 IRPJ – Renda variável – Nov.'15 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Nov.'15 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 (Refis da Crise) – Dez.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Dez.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Dez.'15 Refis – Nov.'15 Refis da Copa – Dez.'15

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. **(2)** Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. **(3)** A Lei nº 11.933/09 ampliou, do dia 10 para o dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária das empresas. Apesar disso, o Decreto nº 3.048/99, que determina o envio de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 (art. 225, V), não foi alterado. **(4)** Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. **(5)** Como o Dia da Consciência Negra não é feriado nacional, o recolhimento destes tributos e prestações deve ser antecipado nos Estados e municípios onde a data é feriado e, por consequência, não há expediente bancário. **(6)** Empregados admitidos em setembro que não contribuíram no exercício de 2015. **(7)** Empregados admitidos em outubro que não contribuíram no exercício de 2015.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO (A PARTIR DE JAN.'15)

FAIXAS SALARIAIS (R$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
até 1.399,12	8,00
de 1.399,13 até 2.331,88	9,00
de 2.331,89 até 4.663,7	11,00

IMPOSTO DE RENDA (A PARTIR DE ABR.'15)

RENDIMENTOS (R$)	ALÍQUOTA (%)	DEDUZIR (R$)
até 1.903,98	–	–
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
acima de 4.664,68	27,5	869,36

DEDUÇÕES: 1) R$ 189,59 por dependente; **2)** R$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; **3)** pensão alimentícia; **4)** valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e **5)** contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

OUTROS INDICADORES

Salário mínimo		788,00
Teto INSS		4.663,75
Salário-família	salários até 725,02	37,18
	salários de 725,03 a 1.089,72	26,20

Contas INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup em parceria com empresas contábeis, tem por objetivo assessorar o empresário com informações de caráter administrativo.

Rua Manuel Ribeiro, 167 • Santo André • SP • 09172-730 • Tel.: (11) 4972-5069
www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

Editor: Fernando A. Dias Marin - Diretora Comercial: Raquel B. Ferraz

Fechamento desta edição: 30/09/15

Consulte seu prestador de serviços contábeis sobre eventuais alterações nas informações constantes deste informativo divulgadas após esta data.

EDITORA QUARUP