



Orientações Consultoria de Segmentos
Rescisão complementar – desconto de falta

04/06/2019

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	Desconto na rescisão.....	3
3.2	Desconto sobre o 13º salário.....	4
3.3	Desconto sobre Férias	5
3.4	Base de FGTS.....	6
3.5	Base de INSS.....	6
3.6	Base de IRRF.....	7
3.7	Insuficiência de saldo	7
4.	Conclusão	8
5.	Informações Complementares	8
6.	Referências	8
7.	Histórico de alterações.....	9

1. Questão

Abordaremos nesta análise o desconto de falta em uma rescisão complementar, insuficiência de saldo quando o valor a abater é maior do que receber e como fica a base de INSS, INSS 13º salário, IRRF e FGTS.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Não foi apresentado norma pelo cliente, estaremos abordando as questões;

- Funcionário com base de INSS de Folha Negativa.
- Proventos de salário a menor que desconto de falta.
- Desconto de falta na verba de 13º salário.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

Rescisão Complementar

Rescisão Complementar trata-se de uma diferença de um ou mais direitos trabalhistas que deve ser pago ao empregado, após a efetivação de sua rescisão contratual decorrente do seu desligamento.

A rescisão complementar geralmente decorre de algumas situações:

- Convenção ou Dissídio coletivo de trabalho: quando, por força da convenção coletiva ou dissídio coletivo de trabalho, há reajuste salarial da categoria ou quando são acrescentados novos direitos à categoria profissional por força da norma coletiva;
- Exercício diretivo da empresa: quando a empresa, pelo livre exercício diretivo, estabelece um reajuste salarial coletivo ou estabelece algum prêmio aos empregados;
- Relação de trabalho: quando o empregado, pela própria relação de trabalho, possui direitos trabalhistas que não foram pagos no ato da rescisão, como horas extras, adicionais, diferença de comissões dentre outros.

3.1 Desconto na rescisão

A legislação não estabelece de forma clara o limite para desconto do empregado, assim aplica – se por analogia o artigo 82 da CLT, não ultrapassando 70% do salário pago.

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $Sd = Sm - P$, em que Sd representa o salário em dinheiro,

Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Os descontos decorrentes de lei são os relativos à contribuições previdenciárias, contribuição sindical, etc. O desconto relativo à taxa assistencial para os sindicatos decorre de convenção ou acordo coletivo, ou ainda, de sentenças normativas.

Podem ser descontados, ainda, os adiantamentos de salário concedidos ao empregado, no caso de rescisão contratual.

Por outro lado, de acordo com o § 1º do art. 462 da CLT, na hipótese de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

3.2 Desconto sobre o 13º salário

A Gratificação Natalina, conhecida como 13º salário é um direito de todos os empregados seja ele urbano, rurais e domésticos. A Lei estipula que seja pago em 2 duas parcelas, sendo

- A primeira 50% da remuneração, até o dia 30 de novembro ou na ocasião das férias.
- A segunda 50% da remuneração restante , até o dia 20 de dezembro.

O empregado que tiver faltas e trabalhar menos de 15 dias no mês, não terá direito á fração de 1/12 avos naquele mês.

Deverá sofrer somente os descontos de encargo (INSS e IRRF) sobre a segunda parcela, esses descontos deverão incidir sobre o valor total, em caso de rescisão o desconto ocorrerá normalmente na rescisão.

Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

3.3 Desconto sobre Férias

Todo trabalhador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, após 12 meses de contrato o trabalhador terá direito as férias da seguinte proporção, conforme artigo 130 da CLT

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O adiantamento das férias é um direito previsto, o qual dispõe que a remuneração das férias seja paga até 2 dias antes do início do respeito descanso.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período
“Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.”

3.4 Base de FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O empregador deve depositar em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada um.

Os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seu nome.

A base de incidência do FGTS de férias é composta da remuneração do gozo, do adicional de 1/3 constitucional. Caso tenha abono pecuniário e seu respectivo adicional de 1/3 não incidirá a base de incidência do FGTS.

A base de incidência de FGTS sobre 13º salário, incidirá sobre o adiantamento e sobre a segunda parcela.

Devendo ser recolhido sobre a primeira e pela segunda parcela, em caso de rescisão o valor será recolhido pelo GRRF. O FGTS é um recolhimento de responsabilidade da empresa.

3.5 Base de INSS

Os trabalhadores que possuem carteira de trabalho assinada, são automaticamente inscrito como segurador do INSS. Esses funcionários tem o valor da contribuição mensal descontado diretamente na sua folha de pagamento.

O INSS sobre férias e composto pela remuneração do gozo das férias e do adicional de 1/3 constitucional, não incidindo sobre o abono pecuniário e seu respectivo adicional .

O INSS de 13º salário o desconto ocorrerá quando ocorrer o pagamento da segunda parcela. Caso tenha rescisão o recolhimento acontecerá atrás da guia de GRRF sobre o valor total recebido a título de 13º salário

3.6 Base de IRRF

O imposto de Renda Retido na Fonte é uma obrigação tributária das empresas. Esse tributo é uma antecipação do pagamento do imposto de renda, que é cobrado pela Receita Federal.

Se trata de uma contribuição obrigatória, onde uma porcentagem da renda média anual, a empresa ou pessoa física, é direcionada ao governo, conforme Decreto N°9.580, de Novembro de 2018.

Art. 1º As pessoas físicas que perceberem renda ou proventos de qualquer natureza, inclusive rendimentos e ganhos de capital, são contribuintes do imposto sobre a renda, sem distinção de nacionalidade, sexo, idade, estado civil ou profissão (Lei nº 4.506, de 30 de novembro de 1964, art. 1º ; Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional, art. 43 e art. 45 ; Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, art. 2º ; Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, art. 4º ; e Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, art. 3º, parágrafo único).

§ 1º São também contribuintes as pessoas físicas que perceberem rendimentos de bens de que tenham a posse como se lhes pertencessem, de acordo com a legislação em vigor (Lei nº 5.172, de 1966 - Código Tributário Nacional, art. 43 e art. 45).

§ 2º As pessoas físicas residentes no exterior terão suas rendas e seus proventos de qualquer natureza, inclusive os ganhos de capital, percebidos no País tributados de acordo com as disposições contidas nos Capítulos V e VI do Título I do Livro III .

Art. 2º O imposto sobre a renda será devido à medida que os rendimentos e os ganhos de capital forem percebidos, observado o disposto no art. 78 (Lei nº 8.134, de 27 de dezembro de 1990, art. 2º) .

3.7 Insuficiência de saldo

Não encontramos na legislação algo que fundamente sobre a folha zerada. O que temos são procedimentos realizados por uma "prática de mercado", que é usada para que a folha não fique como negativa, apenas como zerada.

Ou quando o funcionário possui descontos maiores que os proventos o seu salário acaba ficando negativo, porém, para que isso não ocorra a empresa acaba adotando o procedimento de inserir a insuficiência de saldo através de um evento que tem tão somente, evitar a ocorrência de saldo negativo (por serem os descontos naquela competência em valores superiores à remuneração do mês), valores esses que puderam ou não serem "compensados", isto é, descontados no mês seguinte, sob a rubrica "insuficiência de saldo anterior", em um sistema de crédito /débito.

No eSocial esta rubrica de insuficiência de saldo está abarcado dentro da natureza de rubrica da folha de pagamento.

Alguns doutrinadores falam que a natureza salarial tem caráter alimentar, ou seja, é utilizado para sobrevivência do funcionário e partindo dessa tese, a prática da folha zerada acaba interferindo essa primícia, mas isso é interpretação.

O artigo 82 da CLT, pelo qual elenca no seu parágrafo único que, o salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% do salário mínimo fixado para região, entretanto, se lermos na íntegra todo o artigo, ele menciona específico de salário in natura e

refere-se a salário mínimo, que pode acontecer de os desembargadores, nesse sentido pode usar isso a favor do funcionário, uma vez que depende da interpretação.

Para efeito de informação, temos um caso em que o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT-PR), condenou a empresa por efetuar descontos que deixaram funcionário quase sem salário por forçar a redução do salário através de manipulação contábil e ilegal de holerites, promovendo a diminuição ou zeramento dos pagamentos, o que, no julgamento dos desembargadores "caracterizam verdadeira redução do trabalhador à condição análoga de escravo". Julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT-PR) - n° processo 36673-2001-009-09-00-7.

4. Conclusão

A rescisão complementar é uma diferença de um ou mais direitos trabalhistas que deve ser pago ao empregado após efetivada sua rescisão contratual.

Em caso de dissídio será necessário a aplicação do reajuste e efetuar o recálculo de todas os proventos e descontos que constavam na primeira rescisão contratual.

Caso o funcionário possua descontos de falta e esse valor ultrapassar o valor de saldo de salário, essa Consultoria recomenda que seja gerado um provento de insuficiência de saldo com o valor que falta para abater a falta, e não podendo a base de cálculo ficar negativa.

Entendemos que o valor de falta não poderá ser descontada do provento de 13° salário e de férias. Uma vez que os rendimentos pagos a títulos de 13° salário e férias, são tributados exclusivamente.

Dessa forma não podendo ter dedução de Faltas Legais sobre sua base .

5. Informações Complementares

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos tanto na Folha de Pagamento e nas rescisões, como na forma de envio das informações ao eSocial.

6. Referências

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art4
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
MGT	04/06/2019	1.00	Rescisão Complementar – desconto de falta	6004362