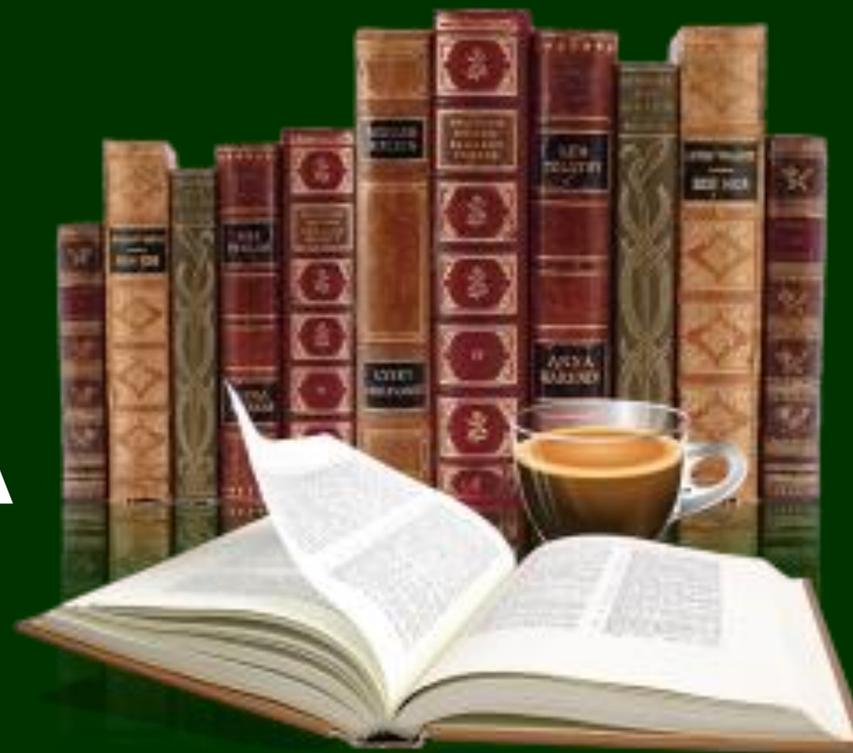


REFORMA TRABALHISTA



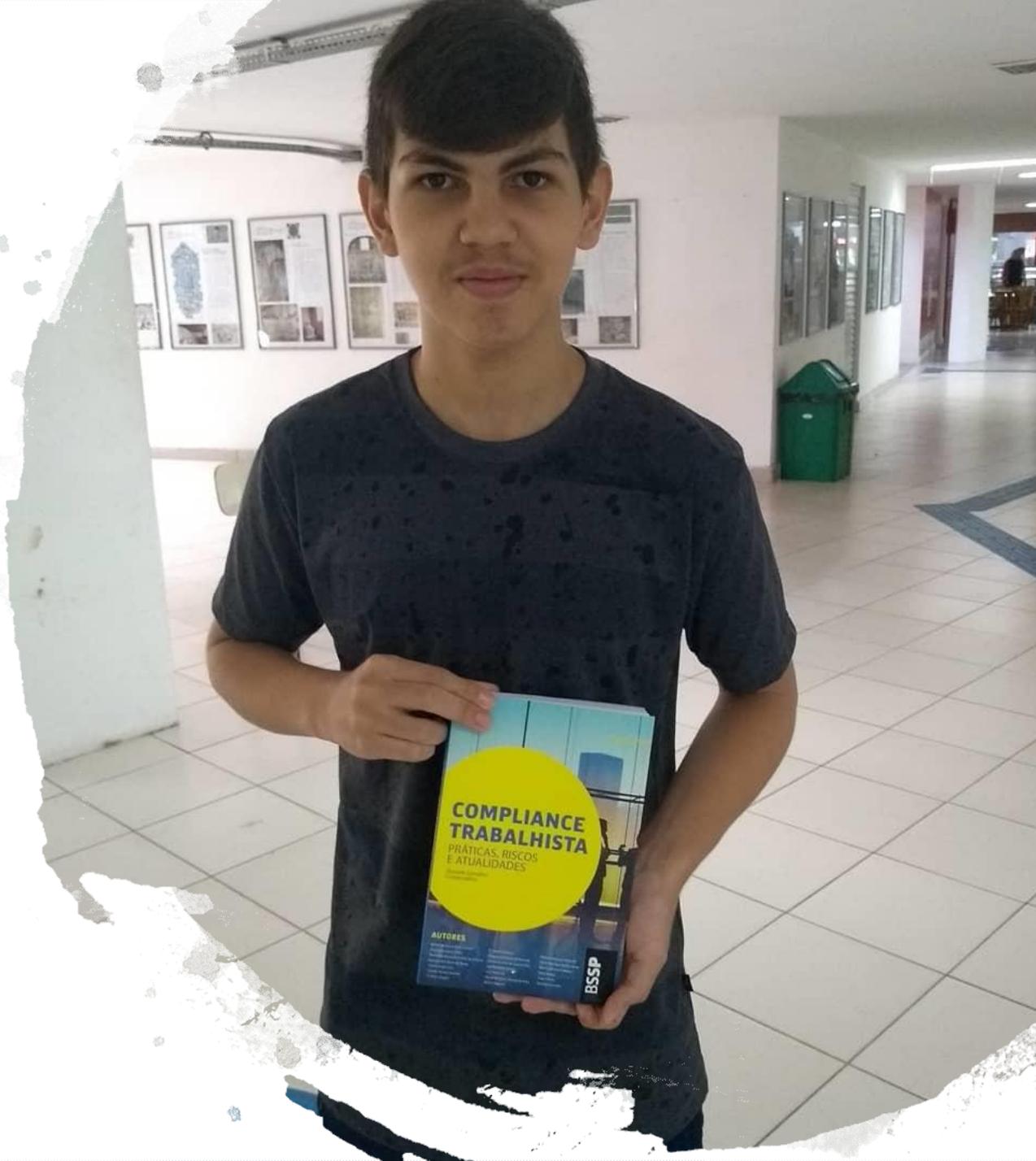
Professor Esp. Marco Macêdo



MARCO MACEDO

- **Natural de Itaituba, Pará.**
- **Contador pela UFPA há 21 Anos**
- **Especialista em Docência do Ensino Superior (2002 Cesupa)**
- **Pós graduando em Contabilidade & Direito Tributário com Ênfase em Gestão do Risco Fiscal.**
- **Instrutor de Cursos Empresariais.**
- **EX Conselheiro suplente CRCPA gestão 2016/2017**
- **Palestrante Vox Contábil, sistema CRC's e Sescon/sescap**
- **Consultor da Desenvolve Cidade Gestão Municipal sustentável**
- **Sócio da Evolucionar consultoria em gestão organizacional e sistemas Ltda**
- **Diretor de Negócios da Amazon Green Solutions - Escola de Negócios**
- **Professor de pós graduação da BSSP centro educacional**
- **Coautor do livro Compliance Trabalhista: Práticas, Riscos e Atualidades.**

- Ademir de Souza Pereira Junior
- Alexandre Bittencourt Amui de Oliveira
- Ana Carolina Aleixo de Souza
- Camila Lopes Cruz Claudio Yutaka Teshima
- Cristina Langoni Fernando Sampaio
- Giovana Guimaraes de Miranda
- Humberto Lima de Lucena Filho
- Joel Monteiro da Silva **Autores**
- Luiz Antonio Medeiros de Araujo
- **Marco Denylson Macedo da Silva**
- Mauro Negruni
- Melissa Chanazis Valentini
- Paulo Henrique Molina Alves
- Ramiro de Castro Howes Tania Gurgel
- Tiago Freddi Zenaide Carvalho





DEUS



FAMÍLIA



Whats App: (91) 98146 2456

CONTE-ME

Agrimensar - Brainstorming RH

COMO É FAZER A FOLHA DE DÉCIMO COM A REFORMA TRABALHISTA ENTRANDO EM VIGOR, USANDO A BASE TESTE DO E-SOCIAL, COM O CONECTIVIDADE DANDO PROBLEMA E FUNCIONÁRIO AINDA DIZENDO QUE DP NÃO TRABALHA???



- **Lei 13.467/17,**
- **Medida Provisória 808/2017 através de Edição Extra do DOU – Diário Oficial da União, na data de hoje, 14/11/2017.**
- **Portaria 349 do Ministério do Trabalho**

ANTES A GENTE TINHA
DIREITO ADQUIRIDO.
AGORA !!!

DIREITO?
ADEUS, QUERIDO!



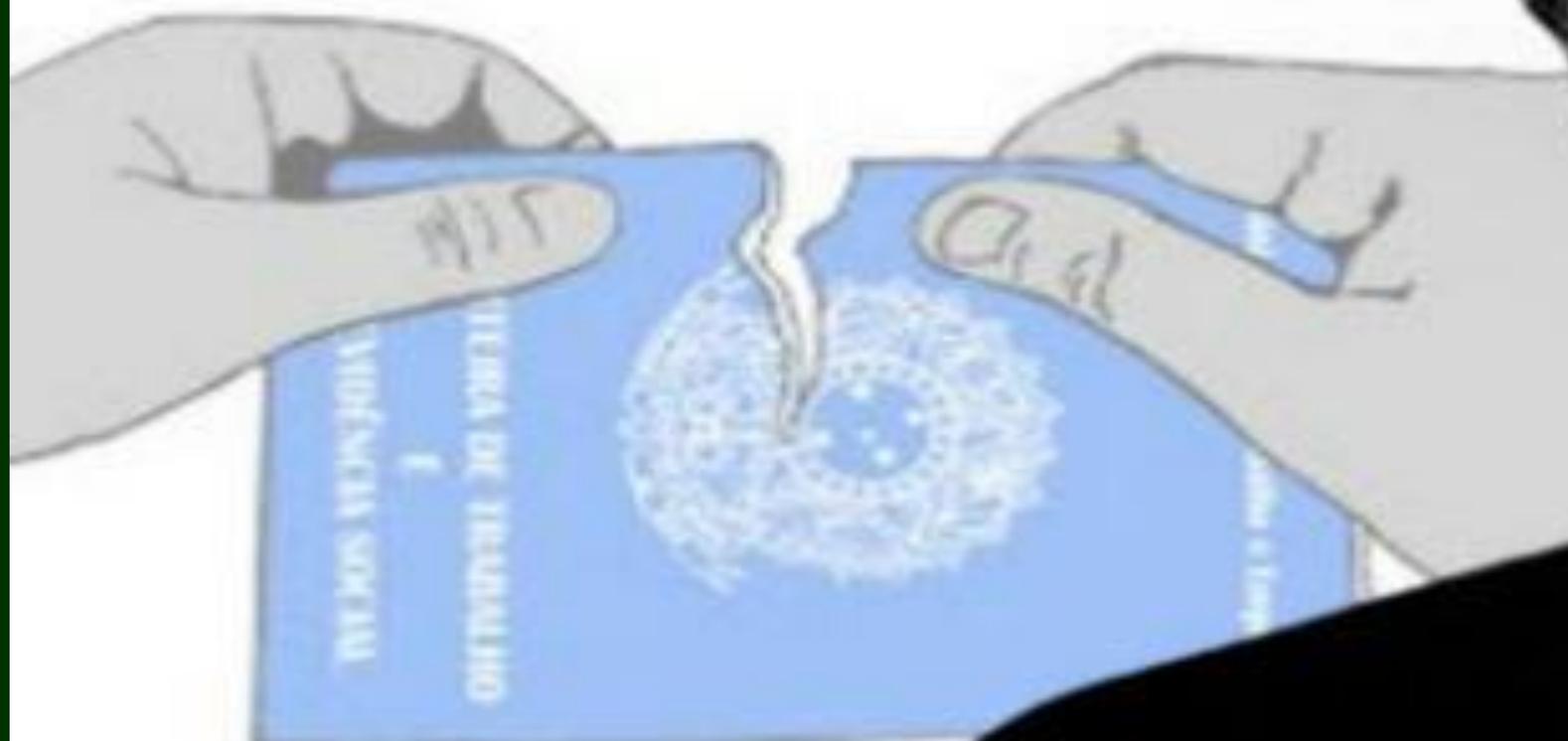
**SEM CARTEIRA ASSINADA,
SEM SUS, SEM APOSENTADORIA...
VOCÊ VAI VER COMO
VAI MELHORAR.**



NÃO FALE
EM CRISE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE...



É UM ATAQUE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES



Reprodução: [Caramelo](#)



Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos

Presidente em exercício deu declaração em evento no Palácio do Planalto. Ele também reafirmou que 'nada é mais indigno do que o desempregado'.

Filipe Matoso
Do G1, em Brasília



O presidente da República em exercício, Michel Temer, defendeu nesta quarta-feira (24), em uma cerimônia no Palácio do Planalto, a proposta de reforma trabalhista que está sendo elaborada por seu governo.



FORUM

Em geral, o problema é esse...



Sampaio,
2017

Grupo Econômico

- “Art. 2o
- § 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, **estiverem sob a direção, controle ou administração de outra**, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- § 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, **a demonstração do interesse integrado**, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)



Administrativo

Grupo econômico

Grupo econômico?

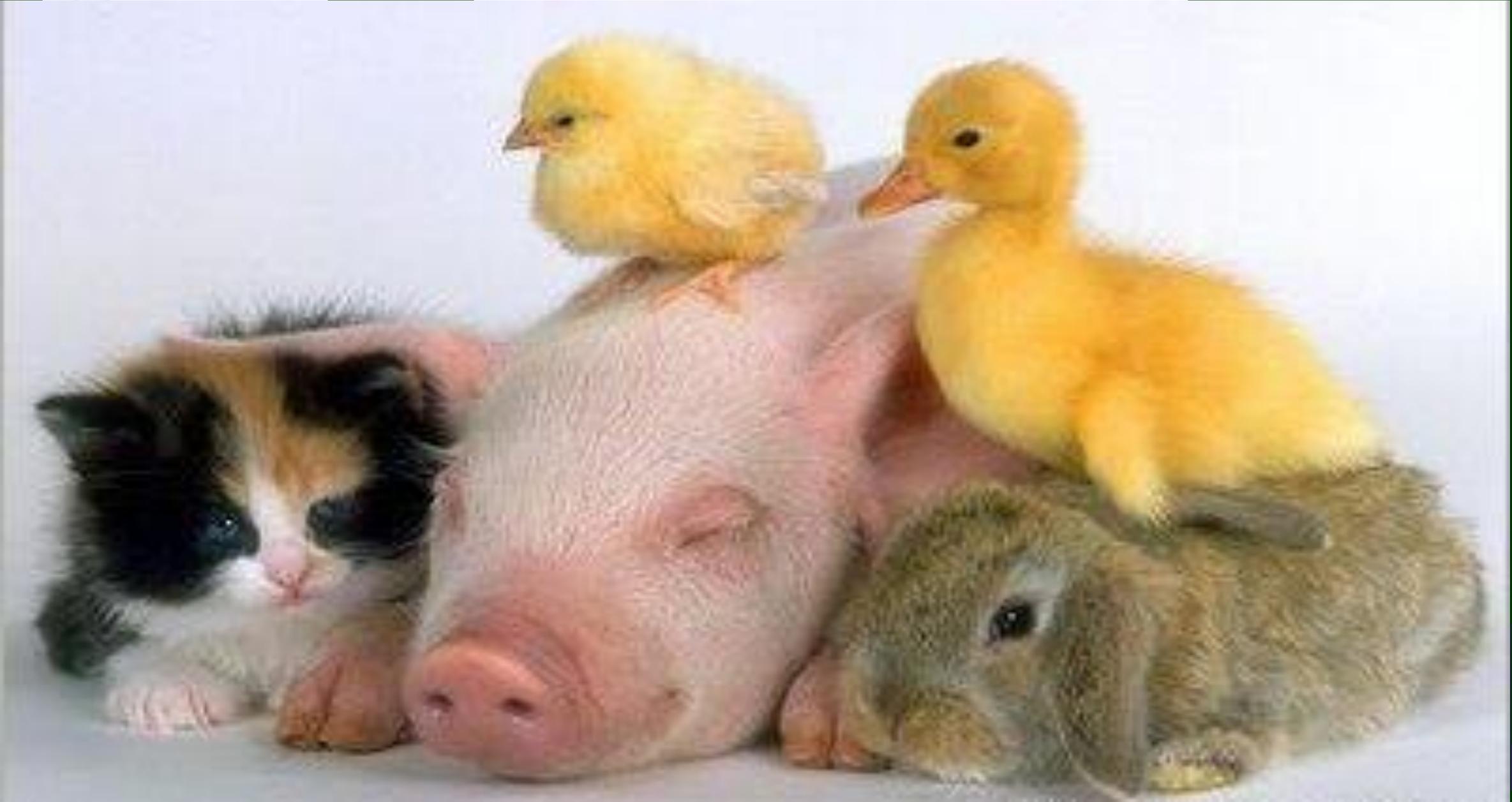


Grupo empresarial ENCON

Grupo econômico?



Grupo econômico?



Tempo de serviço efetivo

- “Art. 4o
- § 1o Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando **serviço militar e por motivo de acidente do trabalho**.
- § 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, **buscar proteção pessoal**, em caso de **insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas**, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:



III – lazer;



V – alimentação;

I – práticas religiosas;



II – descanso

IV – estudo;



VI – atividades de relacionamento social;



VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Fontes do Direito de Trabalho

- Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
- § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. a
- § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.** i
- § 3º **No exame de convenção coletiva** ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente **a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da **INTERVENÇÃO MÍNIMA** na autonomia da vontade coletiva.” (NR)i

Sócio retirante

- Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, **somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte ordem de preferência:
 - I - a empresa devedora;
 - II - os sócios atuais; e
 - III - os sócios retirantes.
- Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.**”

Empresa 1



Empresa 2



Empresa 3



Empresa 1



Empresa 2



Empresa 3



Prescrição Intercorrente

- Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve **em cinco anos** para os trabalhadores urbanos e rurais, até o **limite de dois anos após a extinção** do contrato de trabalho.
- I - (revogado);
- II - (revogado).
- § 2º Tratando-se de **pretensão** que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.
- **§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.”**

Prescrição Intercorrente

- “Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.
- § 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.
- § 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

5 anos – Prescrição
2 anos - Urbano e Rural

Prescrição total

Interrupção da prescrição

A fluência do prazo

Declaração da prescrição



Multa por empregado sem registro

- “Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no **valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado** não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. **(antes era um SMR)**
- § 1o Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de **R\$ 800,00** (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de **microempresa ou empresa de pequeno porte**.
- § 2o A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.”
- “Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de **R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.**”

Empregado sem CTPS assinada?



Por cada colaborador vai pagar **R\$3.000,00**

Por cada colaborador vai pagar **R\$800,00**

ME ou EPP

Por cada colaborador **prejudicado** vai pagar **R\$600,00**

Horas in itinere

- 
- “Art. 58.
 - § 2o O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador.
 - § 3o (Revogado).” (NR)

• **Trabalhador A**

Salário: 2.000,00

Hora In itinere: 2h/dia

Dias úteis: 26

Líquido atual: Líquido pós reforma:

• **Trabalhador B**

Salário: 2.500,00

Hora In itinere: 3:30h/dia

Dias úteis: 24

Líquido atual:

Líquido pós reforma:

• **Trabalhador C**

Salário: 3.800,00

Hora In itinere: 2:30h/dia

Dias úteis: 25

Líquido atual:

Líquido pós reforma:

Salário contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até 1.693,72	8%
De 1.693,73 até 2.822,90	9%
De 2.822,91 até 5.645,80	11%

Base de cálculo mensal em Real	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em Real
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,65 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

- **Trabalhador A**

Salário: 2.000,00

Hora In itinere: 2h/dia

Dias úteis: 26

Líquido atual: Líquido pós reforma:

- Remuneração: $R\$ 2.000,00 + (9,09 \times 52) = 2.472,72$
- INSS: $2.472,72 \times 9\% = 222,54$
- Irrf: $2.472,72 - 222,54 = 2.250,18 \times 7,5\% = 168,76 - 142,80 = 25,96$
- Líquido: $2.472,72 - 222,54 - 25,96 = 2.224,22$ **FGTS = 197,82**

- Remuneração: $R\$ 2.000,00$
- INSS: $2.000,00 \times 9\% = 180,00$
- Irrf: $2.000,00 - 180,00 = 1.820,00$ ISENTO
- Líquido: $2.000,00 - 180,00 = 1.820,00$ **FGTS = 160,00**



Regime Parcial
Banco de Horas
Compensação
Jornada 12x36
Regime Intermitente
Teletrabalho(home-office)

Trabalho em regime de tempo parcial

- “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja **duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração **não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais**.
- § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.
- § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número **inferior a vinte e seis horas semanais**, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no §

Trabalho em regime de tempo parcial

- “Art. 58-A. ...
- § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal **poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução**, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
- § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.
- § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

1ª Opção

30 horas semanais
Sem horas extras

2ª Opção

26 horas semanais
Com no máximo 6 horas extras

Compensação

Semana posterior

Férias

Conversão de 1/3

Banco de horas e compensação de jornada

- “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- § 1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.
-
- § 3o Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.
- § 4o (Revogado).
- § 5o **O banco de horas** de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no **período máximo de seis meses**.
- § 6o É lícito o regime de **compensação de jornada** estabelecido por **acordo individual**, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

An illustration on an orange background. A hand in a blue suit sleeve holds a horizontal grey bar. Below the bar are two white pans. The left pan contains a blue clock face with red dots and hands. The right pan contains a stack of gold coins and a green banknote. The text 'COMPENSAÇÃO PRAZO DE 6 MESES' is centered in a white box over the pans.

**COMPENSAÇÃO
PRAZO DE 6 MESES**



**INDIVIDUAL,
TÁCITO OU
ESCRITO**

**COMPENSAÇÃO NO
MESMO MÊS**

Jornada 12x36

- “Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
- 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

- 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os **intervalos** para repouso e alimentação.”

Não cumprimento sobre a compensação de horas

- “Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, **não implica a repetição do pagamento das horas excedentes** à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais **não descaracteriza** o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

Exemplo de jornada 12x36

- O quadro abaixo mostra uma jornada 12x36, tendo como exemplo um posto de vigilância. Os quatro empregados A, B, C e D se revezam dia e noite durante os sete dias da semana, de forma que o posto esteja coberto 24 horas todos os dias.

	2 ^{af}	3 ^{af}	4 ^{af}	5 ^{af}	6 ^{af}	Sáb	Dom	2 ^{af}	3 ^{af}
<i>7 às 19h</i>	A	C	A	C	A	C	A	C	A
<i>19 às 7h</i>	B	D	B	D	B	D	B	D	B

- Os empregados A e C revezam o trabalho durante o dia, e B e D durante a noite. Se considerarmos o trabalhador A, ele trabalha 12 horas seguidas, e durante a semana, 36 horas. Ele trabalha três dias em uma semana e na outra, ele trabalha 48 horas. Isso dá em média 42 horas semanais trabalhadas, menos do que a jornada normal que é de 44 horas semanais.

Divisor salário/hora

- Por conta disso, o entendimento predominante é que o divisor desse trabalhador não é 220. Se fizermos uma regra de 3, quem trabalha 44 horas semanais, o divisor é 220; quem trabalha 42, o divisor é 210. Há, porém, quem defenda que o divisor é 180. Somos da linha que entende que o divisor é 210, número sugerido em algumas convenções coletivas.

- Como informar o horário contratual de um trabalhador da jornada 12x36 ao eSocial?
- Na tabela de horários do evento S-1050, devem ser criados os horários que os empregados vão poder trabalhar. Para ilustrar, criamos quatro tipos de horários 12x36:

- 1. Trabalhador diurno com intervalo
- Em nosso primeiro exemplo, foi criado o código de horário 003, cujo trabalhador tem horário de entrada às 6h e de saída às 18h, com intervalo de uma hora, das 12h às 13h. Ele trabalha, na verdade, 11 horas.
- S-1050
- Código 003 (12x36 diurno, com intervalo)
- Horário de entrada: 6h
- Horário de saída: 18h
- Duração da jornada: 660 (11 horas x 60 minutos)
- Tipo de intervalo: 1 (1-fixo; 2- variável)
- Duração do intervalo: 60 minutos
- Início do intervalo: 12h
- Término do intervalo: 13h

2. Trabalhador noturno com intervalo

- No segundo exemplo, o empregado trabalha das 18h às 6h, mas por conta da hora ficta, o total de horas trabalhadas é 11,84. Foi criado o código de horário 004, das 18h às 6h, com intervalo das 1h às 2h.
- S-1050
- Código 004 (12x36 noturno, com intervalo)
- Horário de entrada: 18h
- Horário de saída: 6h
- Duração da jornada: 712 (11,86 horas x 60 minutos)
- Tipo de intervalo: 1 (1-fixo; 2- variável)
- Duração do intervalo: 60 minutos
- Início do intervalo: 1h
- Término do intervalo: 2h
- S-1010 – Rubrica 1205 – Adicional noturno

- Como o empregado trabalha nesse horário das 18h às 6h da manhã, espera-se que no evento S-1200 desse trabalhador, referente à folha de pagamento, apareça a rubrica 1205 de adicional noturno. Se o empregador informa o horário noturno desse trabalhador e na folha de pagamento dele não consta a tal rubrica, a fiscalização poderá, no futuro, não aplicar uma penalidade, mas pelo menos selecionar o empregador para ser fiscalizado, pois há um indício de que existe uma irregularidade.

- O terceiro caso é de um empregado que trabalha das 6h às 18h sem intervalo. A duração da jornada é de 12 horas e o código criado é o 005.
- S-050
- Código 005 (12x36 diurno, sem intervalo)
- Horário de entrada: 6h
- Horário de saída: 18h
- Duração da jornada: 720 (12 horas x 60 minutos)
- Tipo de intervalo:
- Duração do intervalo:
- Início do intervalo:
- Término do intervalo:
- S-1010 – Rubrica 1006 – Intervalos intra e inter jornadas não concedidos

Amaral, Lieda e Medeiros, Luiz



- Como aqui esse empregado trabalha sem intervalo, os campos referentes ao intervalo não são preenchidos, mas no evento S-1200 dele deve constar rubricas com a natureza 1006, de intervalos intra e inter não concedidos. Lá é informado que o trabalhador não tem intervalo.

- Os campos referentes ao intervalo não são preenchidos, mas espera-se que na folha de pagamento desse trabalhador apareçam as rubricas 1006 que é de intervalo indenizado; 1203 que é a natureza de horas extras, pois o empregado trabalha 13 horas e ele tem direito a uma hora extra por dia e 1205 de adicional noturno.
- Veja que a fiscalização trabalhista vai poder fazer cruzamentos para encontrar, sem precisar ir até ao empregador, irregularidades trabalhistas relacionadas ao horário e ao pagamento dessa jornada.

- Cadastramento inicial do vínculo e admissão/ingresso de trabalhador (S-2200)
- No evento S-2200 do empregado que labora na jornada 12 x 36 é preciso indicar que ele é submetido a horário tipo 1. Dentro do horário contratual, o tipo de jornada é 2, que é a jornada 12x36 e o código relativo ao horário é 8 referente a dia variável. Por fim, deve ser indicado um daqueles quatro tipos de horários criados no item anterior, informando qual deles o empregado trabalha.

Horas extras em ambiente insalubre

- “Art. 60. Nas atividades insalubres.....
- Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)
- “Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa.....
- § 1o O excesso, nos casos deste artigo, **pode ser exigido independentemente** de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- “Art. 62. Dispensa do Controle de jornada.....SN
- III - os empregados em regime de teletrabalho.

Intervalo intrajornada

- “Art. 71.
- § 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



Teletrabalho / Homeoffice

Teletrabalho / Homeoffice

- ‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’
- ‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente **fora das dependências** do empregador, com a utilização de **tecnologias de informação e de comunicação** que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
- Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

Teletrabalho / Homeoffice

- ‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar **expressamente do contrato individual de trabalho**, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
- § 1o Poderá ser realizada a alteração entre **regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo** entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- § 2o Poderá ser realizada a alteração do **regime de teletrabalho para o presencial** por determinação do empregador, **garantido prazo de transição mínimo de quinze dias**, com correspondente registro em aditivo contratual.

Teletrabalho / Homeoffice

- 'Art. 75-D. **As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.**
- **Parágrafo único.** As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Teletrabalho / Homeoffice

- Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira **expressa e ostensiva**, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
- Parágrafo único. O empregado deverá assinar **termo de responsabilidade** comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Teletrabalho / Homeoffice

Conceito

Comparecimento

Formalização

Alteração do contrato - Presencial ----- Teletrabalho

Custo da estrutura – Negociação

Reembolso

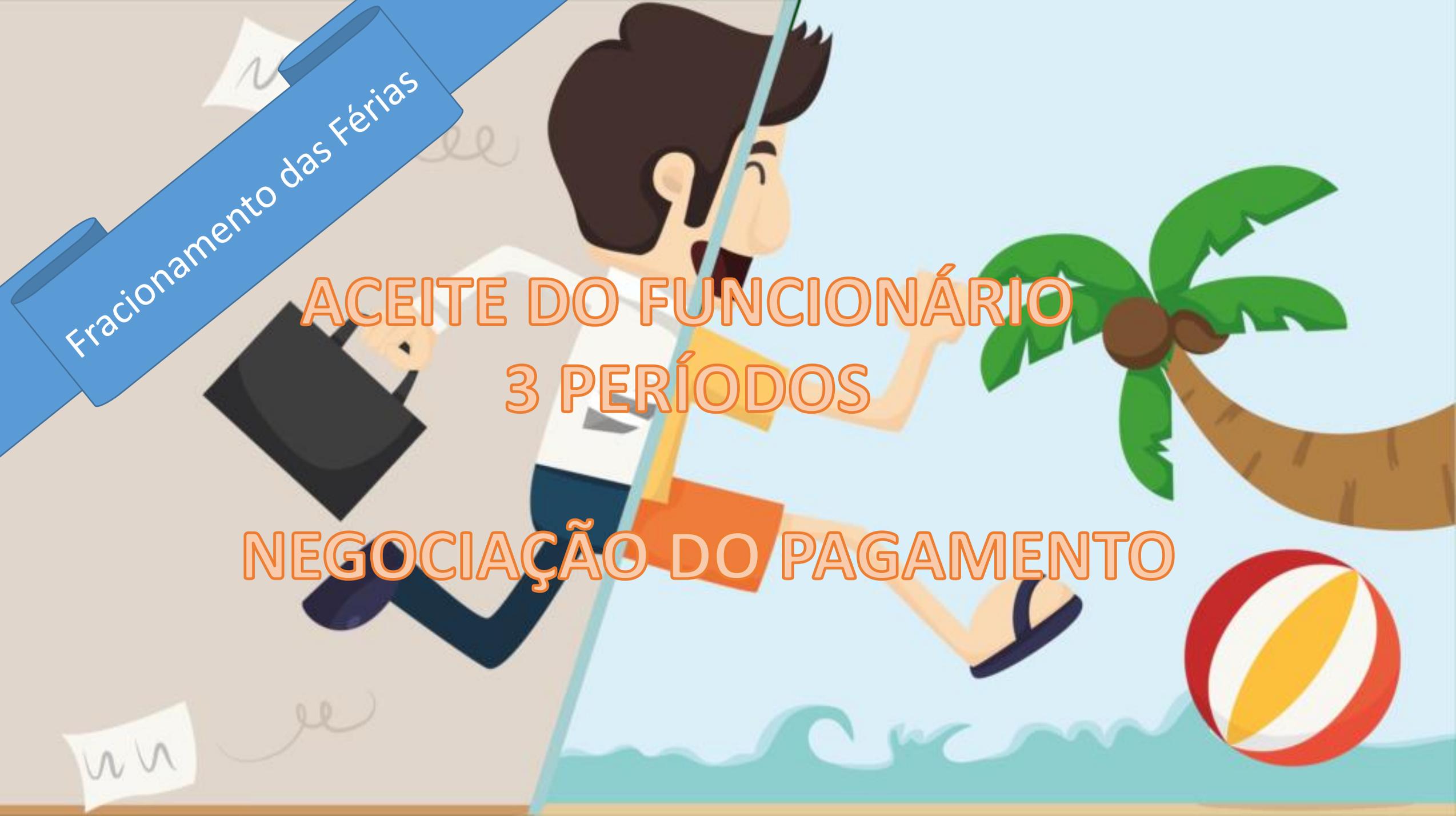
Ambiente de trabalho – Segurança e Medicina

Obrigações do termo de responsabilidade



Fracionamento das Férias

ACEITE DO FUNCIONÁRIO
3 PERÍODOS
NEGOCIAÇÃO DO PAGAMENTO



Férias

- “Art. 134.
- § 1º **Desde que haja concordância do empregado**, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- § 2º (Revogado).
- § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.”(NR)

- ‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’
- ‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’
- “Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

- ‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’
- ‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

Danos extrapatrimoniais / Dano moral

- 'Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.
 - § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.
- § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.'

Danos extrapatrimoniais / Dano moral

- 'Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
 - I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X - o perdão, tácito ou expresso;
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII - o grau de publicidade da ofensa.

- § 1º se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a Indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
- **Agora obedece o seguinte critério:**
 - I – ofensa de ***natureza leve***, até 3x o último salário contratual do ofendido;
 - II – ofensa de ***natureza média***, até 5x o último salário contratual do ofendido;
 - III – ofensa de ***natureza grave***, até 20x o último salário contratual do ofendido;
 - IV – ofensa de ***natureza gravíssima***, até 50x o último salário contratual do ofendido



- § 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
- I – para ofensa de natureza leve – **até três vezes** o valor do **limite máximo** dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II – para ofensa de natureza média – **até cinco vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III – para ofensa de natureza grave – **até vinte vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV – para ofensa de natureza gravíssima – **até cinquenta vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

• **R\$ 5.839,45**

SEM EFEITO DEVIDO QUEDA DA MP

Danos extrapatrimoniais / Dano moral

- § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

•

3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.



GESTANTES

Máximo – automático

Médio e mínimo – Atestado

LACTANTES

Qualquer grau – Atestado

Compensação

maternidade

GESTANTES

LACTANTES

M
M

Estado

STF confirma proibição de trabalho insalubre de gestantes e lactantes

Por 10 votos 1, a Corte confirmou liminar proferida em maio pelo ministro Alexandre de Moraes, relator do caso, suspendendo a norma.

idade

Intervalo para amamentação

- “Art. 396.
- § 1o
- § 2o Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

Vínculo na contratação de autônomo

- **“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.**
- 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.
- 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.
- 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Vínculo na contratação de autônomo

- 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.
- 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.
- 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.
- 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.” (NR)
- PORTARIA Nº 349, DE 23 DE MAIO DE 2018

Livre estipulação

- "Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (NR)

Sucessão

- "Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

Trabalho intermitente

- “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
-
- § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

Trabalho intermitente

- “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:
 - I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - II – valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
 - III – o local e o prazo para o pagamento da remuneração.
.....
- 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

Trabalho intermitente

- 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:
- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.
- § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.
- § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Trabalho intermitente

- 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.
- 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.
- 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.
- 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.
- 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.
- 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.” (NR)

- “Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:
- I – locais de prestação de serviços;
- II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- III – formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- IV – formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.” (NR)

Trabalho intermitente

- “Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A.
- 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.
- 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.” (NR)

Trabalho intermitente

- “Art. 452-D. **Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação** do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.” (NR)

Trabalho intermitente

- “Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:
 - I – pela metade:
 - a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e
 - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
 - II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
- 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.
- 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.” (NR)

Trabalho intermitente

- **“Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.**
- 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.
- 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.” (NR)

Trabalho intermitente

- “Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.” (NR)
- “Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.”

CONTRATO

- Escrito - CTPS
- Subordinação
- Não contínuo
- Alternância
- Convocação – 3 dias corridos
- Aceite – 24 horas
- Multa por descumprimento
- Inatividade

REMUNERAÇÃO

- Salário-hora
- Benefícios
- Recibo

Trabalho intermitente

- Um empregado foi contratado para ganhar R\$5,00 por hora, durante três dias, oito horas por dia.
- Valor de uma hora de trabalho: R\$ 5,00
- Quantidade de horas trabalhadas: 8 horas x 3 dias= 24 horas
- Valor do salário das horas trabalhadas: 24x R\$5,00= R\$120,00
- Então é calculado o reflexo desse valor no repouso semanal remunerado:
- Repouso semanal remunerado: $R\$120,00 \div 25 \times 5 = R\$24,00$
- Dimensionamento de Cipa e SESMT

Trabalho intermitente

- Para o cálculo do 13º salário e das férias, é só somar o valor do
- salário das horas trabalhadas e do repouso semanal e dividir
- por 12 meses:
- 13º salário: $R\$120,00 + R\$ 24,00 = R\$144,00 \div 12 = R\$12,00$
- Férias: $R\$12,00$
- 1/3 Férias: $R\$ 12,00 \div 3 = R\$4,00$
- Valor total: salário + valor devido ($R\$ 120,00 + R\$24,00 + R\$12,00 +$
- $R\$12,00 + R\$4,00$) = $R\$172,00$
- Após descontada a contribuição previdenciária de $R\$ 13,76$, esse
- trabalhador intermitente receberá o valor líquido de $R\$158,24$.

- Primeiramente, como já foi dito, o trabalhador intermitente é um empregado. Sendo assim, ele deve ter as informações prestadas ao eSocial como os demais trabalhadores. O que o diferencia, no entanto, é a categoria em que se enquadra. Ao invés de ser 101, a categoria do trabalhador intermitente é a 111. Com isso, o eSocial sabe que esse trabalhador poderá não ter informação de folha de pagamento em todos os meses, porque como sabemos, ele pode passar alguns meses sem trabalhar.
- No horário contratual dele, o campo quantidade de horas semanais não será preenchido, diferentemente dos demais empregados. Com a identificação da categoria 111, o campo **passa a ser não obrigatório**

- Ainda no horário contratual, no tipo de jornada, o empregador vai informar o tipo 9, referente a demais tipos de jornada. Em descrição do tipo de jornada, que é um campo de texto, ele pode, por exemplo, lançar a informação: “trabalho intermitente”.
- Quanto à remuneração, no campo de salário fixo, seguindo o
- nosso exemplo, o valor do salário do trabalhador intermitente é de R\$5 por hora.

- Exemplo de preenchimento:
- S-2200
- Categoria 111
- Horário contratual:
 - - Quantidade de horas semanais: não precisa ser preenchido
 - - Tipo de jornada: 9 – demais tipos de jornada
 - - Descrição do tipo de jornada: trabalho intermitente
- Remuneração:
 - - Valor do salário fixo: R\$ 5,00
 - - Unidade salário fixo: 1 – por hora

- O trabalhador intermitente também tem de ser informado no evento S-2240 - Condições ambientais de trabalho. Da mesma forma, deve ser informado no S-2220, referente ao monitoramento da saúde do trabalhador, onde deve ser relatada a realização dos exames médicos admissional, o periódico, o demissional, mudança de função e retorno ao trabalho.
- O evento S-2260 refere-se à convocação de trabalho intermitente. Toda vez que o empregador convocar o trabalhador, ele deve enviar a informação ao eSocial até o momento antes de o trabalhador iniciar suas atividades. Deve ser criado um código da convocação, informando a data de início e do término da convocação, o código do horário (de um dos horários que o
- empregador criou para utilizar para os seus empregados, ou se for o caso, no campo de descrição da jornada se ela for variável) e o local onde o empregado irá trabalhar.

- Todo mês em que houver trabalho, o empregador tem de mandar o evento S-1200 de remuneração do trabalhador, listando as verbas a que esse empregado tem direito. Na hora que for enviá-lo, o empregador deve, dentro do demonstrativo devido ao trabalhador, indicar o código da convocação.
- Quando ocorrer afastamentos temporários, por exemplo, férias, afastamentos por doença, o empregador tem de enviar o evento S-2230.

Vestimenta / Uniforme

- “Art. 456-A. **Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral**, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.
- Parágrafo único. **A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador**, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou **produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.**”



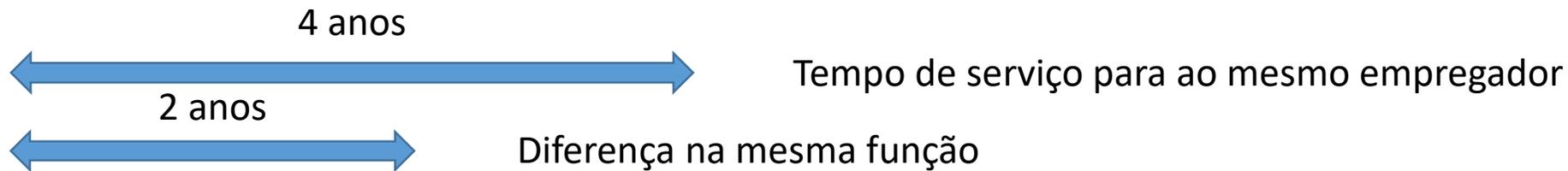
Verbas Salariais

- “Art. 457.
- § 1o Integram o salário a importância **fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.**
- § 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de **ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado,** não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.
-
- § 4o Consideram-se **prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados,** em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”
(NR

- § 5o O valor relativo à **assistência prestada por serviço médico ou odontológico**, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico- hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9o do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

Equiparação Salarial

- Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo **estabelecimento** empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade



Plano de carreira (merecimento e antiguidade)

Discriminação (multa 50%)

- § 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

Homologação de rescisões

- “Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.
- § 1o (Revogado). **Homologação no sindicato**
-
- § 3o (Revogado). **Homologação no Ministério do Trabalho e Emprego**
- § 4o O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:
 - I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
 - II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.
-
- § 6o A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.
- a) (revogada);
- b) (revogada).

Dispensa coletiva

- “Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

Programa de demissão voluntária

- “Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

Dispensa por justa causa – Novo item

- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado

Tipos de rescisão

- DISPENSA SEM JUSTA CAUSA
- DISPENSA POR JUSTA CAUSA CAUSADA PELO EMPREGADO
- PEDIDO DE DEMISSÃO
- TÉRMINO DO CONTRATO POR ATO CULPOSO DO EMPREGADOR:
RESCISÃO INDIRETA
- RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA
- **COMUM ACORDO**

Demissão de comum acordo

- “Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre **empregado e empregador**, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
 - I – por metade:
 - a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
 - II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
- § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, **limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.**
- § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo **não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.**

Cláusula Arbitral

- “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.” .”

Quitação Anual

- “Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
- Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

Quitação Anual

PERÍODO LABORAL



Contribuição Assistencial

- “Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Imposto Sindical

- “Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)

Contribuição Sindical dos empregados

- “Art. 579. O desconto da contribuição sindical **está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.**” (NR)

- “Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

- “Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

- “Art. 582. Os empregadores são obrigados a

Presidente assinou Medida Provisória 873 que impede desconto em folha;

Pagamento terá que ser via boleto. O presidente Jair Bolsonaro tornou mais difícil que um trabalhador faça uma **contribuição sindical**, que passou a ser **opcional**, em 2017, na reforma trabalhista aprovada pelo ex-presidente Michel Temer

MP que impedia desconto em folha de contribuição sindical perde a validade

Editada pelo presidente Jair Bolsonaro, medida provisória previa que contribuição deveria ser paga via boleto bancário. Ela perdeu efeito porque não foi votada pelo Congresso em 120 dias.

Por G1 — Brasília

01/07/2019 13h47 · Atualizado há 3 horas



- Diante deste fato segue texto da reforma trabalhista. Ara descontar somente com pedido formal do trabalhador.



- “Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

- “Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

- “Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e **que venham a autorizar prévia e expressamente** o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

- Art 611-A Quando instrumentos coletivos prevalecem sobre a Legislação
- Art 611-B Quando instrumentos coletivos não prevalecem sobre a legislação

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

- Exemplos: Médicos 24 x 120 + dsr: se a empresa entrar em acordo como sindicato da categoria poderá fazer a escala de 1 por 5 + DSR = 24 horas de trabalho por 120 de folga + o DSR
- Banco de horas: +de duas horas dias, ate um ano;
- Ponto: eletrônico, manual, mecânico...

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392- A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

Registro de instrumentos coletivos

- § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)
- 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.” (NR)

- “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR

Homologação de acordo extrajudicial

- “Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:
 - f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Honorários Periciais

- “Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da **parte sucumbente** na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.
- § 1o Ao **fixar o valor dos honorários periciais**, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
- § 2o O juízo poderá deferir **parcelamento dos honorários periciais**.
- § 3o O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.
- § 4o Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a **União responderá pelo encargo.**” (NR)

Honorários Advocatícios

- Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o **mínimo de 5%** (cinco por cento) e o **máximo de 15%** (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.
- § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.
- § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:
 - I – o grau de zelo do profissional;
 - II - o lugar de prestação do serviço;
 - III - a natureza e a importância da causa;
 - IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Honorários Advocatícios

- § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.
- § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.
- § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Dano Processual por Litigância de Má-Fé

- ‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

Quem considera-se litigante de má-fé

- ‘Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:
- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.’

Multa por Litigância de Má-Fé

- Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a **1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento)** do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.
- § 1º Quando forem **dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção** de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

Multa por Litigância de Má-Fé

- § 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- § 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.'

A quem se aplica a multa por Litigância de Má-Fé

- ‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.
- Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.’”

Desistência da Ação

- “Art. 841.
- § 3o Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

Preposto

- “Art. 843.
- § 3o O preposto a que se refere o § 1o deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.”
(NR)

Defesa escrita até a audiência

- “Art. 847.
- Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

Contribuições sociais devidas em decorrência de decisão judicial

- “Art. 876.
- Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as **contribuições sociais** previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

Inserção no BNDT



- “Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

CERTIDÃO POSITIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Nome: SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ALTANEIRA (MATRIZ E FILIAIS)

CNPJ: 12.483.723/0001-78

Certidão nº: 10636694/2012

Expedição: 19/11/2012, às 15:58:06

Validade: 17/05/2013 - 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de sua expedição.

Certifica-se que SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ALTANEIRA (MATRIZ E FILIAIS), inscrito(a) no CNPJ sob o nº 12.483.723/0001-78, **CONSTA** do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas em face do inadimplemento de obrigações estabelecidas no(s) processo(s) abaixo:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Nome:

CPF:

Certidão nº:

Expedição:

Validade: - 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de sua expedição.

Certifica-se que _____, inscrito(a) no CPF sob o nº _____, **NÃO CONSTA** do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Certidão emitida com base no art. 642-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011, e na Resolução Administrativa nº 1470/2011 do Tribunal Superior do Trabalho, de 24 de agosto de 2011.

Os dados constantes desta Certidão são de responsabilidade dos Tribunais do Trabalho e estão atualizados até 2 (dois) dias anteriores à data da sua expedição.

No caso de pessoa jurídica, a Certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.

A aceitação desta certidão condiciona-se à verificação de sua autenticidade no portal do Tribunal Superior do Trabalho na Internet (<http://www.tst.jus.br>).

Certidão emitida gratuitamente.

Garantias e penhoras de bens

- “Art. 884.
- § 6o A exigência da garantia ou penhora não se aplica às **entidades filantrópicas** e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR

Fixando Conhecimento

Como ficou o novo horário de almoço?

A reforma reduz horário de almoço. Antes, o empregador era obrigado a conceder 1 hora para o trabalhador almoçar. Com as novas regras, o tempo diminuiu para 30 minutos.

Fixando Conhecimento

- **Haverá mudanças nas férias do trabalhador?**
- Sim. Com a reforma, o empregado poderá negociar com o seu patrão a divisão das férias de 30 dias em três períodos.
- Desde que um período seja de no mínimo 14 dias e os demais no mínimo de 5 dias corridos.
- E não pode ser dado férias dois dias antes de feriados ou DSR.

Fixando Conhecimento

- **Como fica a contribuição sindical?**
- Antes da reforma, o trabalhador era obrigado a contribuir com o sindicato da sua categoria com o valor de um dia de trabalho. Com a reforma, isso deixa de ser obrigatório. Para que aconteça o desconto da contribuição sindical, o empregado terá que autorizar.

Fixando Conhecimento

- **Quem trabalha com carteira assinada perderá algum direito?**
- Não. Os direitos do trabalhador serão preservados, pois estão presentes na Constituição. Portanto, não haverá perdas com relação a fundo de garantia, férias, adicional noturno, décimo terceiro salário e outros direitos básicos.

Fixando Conhecimento

- **O salário pode ser reduzido?**
- Existe a possibilidade, afinal, a empresa poderá propor uma negociação. O salário pode reduzir, por exemplo, se o trabalhador concordar com uma jornada de trabalho menor. A remuneração também pode ser aumentada se a carga horária ficar maior.

Fixando Conhecimento

- **Como fica o FGTS na demissão sem justa causa?**
- Na despedida sem justa causa, por iniciativa do empregador, a multa de 40% do FGTS continua existindo. Não houve alteração.
- Mas, caso ocorra a rescisão por comum acordo, a multa será de 20% e o trabalhador só sacará 80% do saldo depositado.

Fixando Conhecimento

- **As empresas vão poder demitir o empregado CLT e transformá-lo em terceirizado?**
- O projeto propõe salvaguardas para o trabalhador terceirizado, como uma quarentena de 18 meses para impedir que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado.
- Esta regra tem validade até 31/12/2020.

- Amazon Green Solutions Escola de Negócios
- Avenida Nazaré, 272 – Ed. Clube de Engenharia, sala 407
- **MISSÃO: Educação de qualidade ao interior do Brasil!!!**



Amazon Green
Solutions- Escola
de Negócios

Criar @nomedeusuario da
Página

Página inicial

Sobre

 **Alterar capa**



AMAZON GREEN
Solutions

Escola de Negócios

contato@amazongreensolutions.com.br

CURTA A NOSSA PÁGINA



-  Curtiu ▾
-  Seguindo ▾
-  Compartilhar
-  ...

Comprar agora 



Marco Macêdo



Instagram: @mdmacedo27 e @amazongreensolutions



Analista de Departamento de Pessoal



BELEM/PARA

- 1- Finalidade do Departamento de Pessoal
- 2- Legislação que assegura o Departamento de Pessoal
- 3- Logística das informações
- 4- Documentos necessários para admissão
- 5- Formalização da relação laboral
- 6- PPRA, PCMSO e LTCAT
- 7- Controle de ponto(portaria 1.510 MTE)
- 8- Tipos de jornada - 12x36, Banco de horas e compensação
- 9- Adicionais - hora extra, insalubridade, periculosidade, ajuda de custo, diária para viagem, comissões e gratificações.
- 10- Descanso salarial remunerado
- 11- Descontos - INSS, IRRF, vale transporte, contribuição sindical.
- 12- Cadastramento no sistema de Folha de Pagamento
- 13- INSS
- 14- DARF - preenchimento, transmissão e geração do arquivo
- 15 Parametrização com o eSocial. Migração das obrigações acessórias para o novo modelo unificado das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais conforme o Decreto 8.373/2014 e Manual de orientação 2.4.

Investimento:

Público Externo:
R\$ 250,00

Alunos FAP:
R\$ 100,00

DATA:
24 e 25/11/2017
Das 08:30 as 17:00

Local: Estácio FAP–
R. Municipalidade, 839-Reduto



Instrutor:

Marco Denylson Macedo da Silva
Histórico Profissional:
Contador há 19 anos pela UFPA, Diretor de Negócios da Amazon Green Solutions, Gestor de projetos na Desenvolve cidade - Gestão municipal sustentável, Professor de graduação da UFPA, Professor de pós-graduação DALMASS, Palestrante CRC/PA e SESCON/PA, Conselheiro suplente CRCPA 2016/2017

<http://www.amazongreensolutions.com.br/loja/>

DATA: 24 e 25 DE NOVEMBRO DE 2017



 (91) 98121 9532 (John zap) 98146 2456(Marco zap)

Banco do Brasil: Ag: 3024-4 CC:31031-X Marco Denylson Macedo da Silva





**INSTRUTOR
ADRIANO VIEIRA**

PÓS GRADUADO E ESPECIALISTA EM GESTÃO DO ENSINO SUPERIOR, AUDITORIA E CONTROLADORIA.
GRADUADO EM CIÊNCIA CONTÁBEIS COM ÊNFASE EM INFORMÁTICA.
TÉCNICO EM PROCESSAMENTO DE DADOS.
CURSANDO GRADUAÇÃO EM ADM. DE EMPRESAS.
EXPERIÊNCIAS: CONTADOR; PROFESSOR UNIVERSITÁRIO;
TREINAMENTO EMPRESARIAL E PALESTRANTE EM VÁRIOS SEGMENTOS.

CURSO DE ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL

OPORTUNIDADE ÚNICA



INVESTIMENTO R\$ 150,00

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:
DOCUMENTAÇÃO; CARTEIRA DE TRABALHO; REGISTRO DE EMPREGADO; CONTRATO DE EXPERIÊNCIA; SALÁRIO FAMÍLIA...E MUITO MAIS, CONFIRA EM NOSSO SITE O CONTEÚDO COMPLETO.

INSCRIÇÕES ABERTAS

VOCÊ PODE SE INSCREVER PELO SITE:
WWW.AMAZONGREENSOLUTIONS.COM.BR/LOJA/
91.98121.9532 | 91 98146.2456

 12 AGOSTO	 08:30 AS 17:30 HORÁRIO	 BELÉM SOFT HOTEL LOCAL	 AV: COMANDANTE BRÁS DE AGUIAR, 612 ENDEREÇO
--	---	---	--

PAGUE COM A SEGURANÇA:



OU TRANSFERÊNCIA
AG:3024-4
CONTA:31.031-X
MARCO DENYLSON MACEDO DA SILVA

APOIO:






**INSTRUTOR
CARLOS MARTINS**

GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PÓS-GRADUADO EM GESTÃO DE TRIBUTOS.
PÓS-GRADUANDO EM AUDITORIA E PERÍCIA CONTÁBIL
PÓS-GRADUANDO EM GESTÃO TRIBUTÁRIA E CONTABILIDADE DIGITAL
GRADUANDO EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA
EXPERIÊNCIAS: CONTADOR, AUDITOR,
PROFESSOR UNIVERSITÁRIO/ PALESTRANTE.

CURSO DE ANALISTA FISCAL — FOCO NO SPED ICMS/IPI

PÚBLICO ALVO: PROFISSIONAIS DE EMPRESAS PRIVADAS, SERVIDORES PÚBLICOS, MEMBROS DE COMISSÕES DE LICITAÇÃO, PREGOEIROS, ASSESSORES JURÍDICOS, BEM COMO TODOS OS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS DIRETA OU INDIETAMENTE NOS PROCEDIMENTOS DE LICITAÇÃO PARA CONTRATAÇÕES PÚBLICAS.

INVESTIMENTO R\$ **200,00**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1- O QUE É SPED? 2-INTRODUÇÃO, CONCEITOS E DEFINIÇÕES/NOÇÕES FUNDAMENTAIS DE DIREITO TRIBUTÁRIO. 3 - NOÇÕES FUNDAMENTAIS DE ICMS E ISS E IPI. 4 - PROCEDIMENTOS PRÁTICOS E TECNOLOGIA FISCAL DOCUMENTOS FISCAIS — RICMS. — PROGRAMA GERADOR DE NFE- ESCRITURANDO UMA NFE NA PRÁTICA... E MUITO MAIS. CONFIRA EM NOSSO SITE O CONTEÚDO COMPLETO.

INSCRIÇÕES ABERTAS

VOCÊ PODE SE INSCREVER PELO SITE:

WWW.AMAZONGREENSOLUTIONS.COM.BR/LOJA/
91.98121.9532 | 91 98146.2456

 16 SETEMBRO	 08:30 AS 17:30 HORÁRIO	 BELÉM SOFT HOTEL LOCAL	 AV: COMANDANTE BRÁS DE AGUIAR, 612 ENDEREÇO
---	---	--	---

PAGUE COM A SEGURANÇA:



OU TRANSFERÊNCIA
AG:3024-4
CONTA:31.031-X
MARCO DENYLSON MACEDO DA SILVA

APOIO:






FACILITADOR
MARCO MACEDO

DIRETOR DE NEGÓCIOS DA AMAZON GREEN SOLUTIONS,
ESPECIALISTA CONTÁBIL,
PROFESSOR DA UFPA BELÉM.

VOCÊ PODE SE INSCREVER PELO SITE:

 WWW.AMAZONGREENSOLUTIONS.COM.BR/LOJA/

NOSSO CONTATO

 91.98121.9532 | 91 98146.2456 



08:00 DAS **17:30**
HORÁRIO



BELÉM SOFT HOTEL
LOCAL



AV: COMANDANTE BRÁS DE AGUIAR
LOCAL

PAGUE COM A SEGURANÇA:



OU TRANSFERÊNCIA



APOIO:



eSocial

SPED DA FOLHA DE PAGAMENTO

OBJETIVOS E FINALIDADE DA E-SOCIAL, OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS SUBSTITUÍDAS, CLASSIFICAÇÕES DAS INFORMAÇÕES, EVENTOS TRABALHISTAS, FOLHA DE PAGAMENTO, OUTRAS INFORMAÇÕES TRIBUTÁRIAS, TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS E MUITO MAIS.

INVESTIMENTO
R\$150,00 

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

DOCUMENTAÇÃO; QUALIFICAÇÃO CADASTRAL DO EMPREGADO (CPF, NIS, DATA DE NASCIMENTO); FLUXOGRAMA GERAL E NAVEGAÇÃO; CADASTRAR EMPREGADOR; CADASTRAR / ADMITIR EMPREGADO; FOLHA / RECEBIMENTOS E PAGAMENTO; AFASTAMENTO... E MUITO MAIS, CONFIRA EM NOSSO SITE O CONTEÚDO COMPLETO.

OBS: LEVAR NOTEBOOK

INSCRIÇÕES ABERTAS





SIMPLES NACIONAL 2018

**CLIENTE SERAMA E
ALTERDATA 20% DESCONTO**

BELÉM DO PARÁ

Conteúdo Programático

1. Novos Limites Para Optar Ao Simples Nacional– A Partir de 01.01.2018. 2.Regra De Transição Para Manter No Regime- Para O Ano 2018. 3.Receita Mercado Interno E Exportação – Limite/Segregar
 2. 4.Início De Atividade – Para Optar Ao Simples Nacional 5.Icms//ISS – Limite Para 2018. 6.Atividades Permitidas E Vedadas- Ingresso No Simples Nacional
 7. Alíquotas Novas// Tabela Progressiva – Nominal E Efetiva 8.Cálculo Do Simples Nacional – Valor A Recolher-
 9. Reenquadramento De Anexo/Tabela – Atividades Específicas
- E Muito Mais

Investimento:

INDIVIDUAL:

R\$ 250,00

De 2 a 5 pessoas:

R\$ 225,00/pessoa

Acima de 5:

R\$ 200,00/pessoa

DATA:

25/11/2017

Das 08:30 as 17:30



Instrutor:

Camila Noronha

Histórico Profissional:

Contadora pela Fapan, há 8 anos atuando na área fiscal e pós Graduanda em gestão tributária e contabilidade digital pela Dalmass

<http://www.amazongreensolutions.com.br/loja/>

DATA: 25 DE NOVEMBRO DE 2017



(91) 98121 9532 (John zap) 98146 2456 (Marco zap)

Banco do Brasil: Ag: 3024-4 CC:31031-X Marco Denilson Macedo da Silva



Planejamento Financeiro BELÉM

Realização:



INSCRIÇÕES ABERTAS

 **Investimento: R\$ 100,00**

 **DIA 21 de julho de 2017**

 **Das 08:30 às 17:30**

 Belém-PA
Amazon Green Solutions



 **INSCRIÇÕES:** no site
www.amazongreensolutions.com.br

 (91) 9-8875-8810 / 9-8146-2456 whatsapp



FACILITADOR:

MSC PATRICIA SILVA DE CARVALHO

Mestre em Administração pela Escola Brasileira de Administração EBAPE - FGV - Fundação Getúlio Vargas, RJ (2010). Graduada em ADMINISTRAÇÃO com hab. Em sistemas de informação pela FAP-Faculdade do Pará (2006). Atuando como Professora na UNAMA – Universidade da Amazônia. Diretora Executiva na Amazon Green Solutions Ltda.

- 1- Conceitos básicos de Planejamento**
- 2- Conceitos de Finanças**
- 3- Tecnicas de desenvolvimento e acompanhamento do Orçamento.**
- 4- Modelos de Planejamentos**
- 5- Estudo de caso**
- 6- Praticando o Planejamento**
- 7- Avaliação de investimentos**

O aluno deverá trazer seus dados para realizar seu planejamento financeiro acompanhado da professora.

E muito mais, veja o conteúdo completo em nosso site:

www.amazongreensolutions.com.br



CURSO
FORMAÇÃO DE PERITOS JUDICIAIS

INSCRIÇÕES ABERTAS

INSTRUTOR

 **CARLOS BENEDITO BASTOS BARROS**



CONTADOR, PERITO CONTÁBIL, CONSULTOR E AUDITOR.

CONTADOR – ASSESSORIA A EMPRESAS DE DIVERSOS RAMOS. ESPECIALISTA EM SOCIEDADES SIMPLES PRESTADORAS DE SERVIÇOS, COOPERATIVAS E CONTABILIDADE ELEITORAL. PERITO CONTÁBIL – COMO PERITO JUDICIAL E ASSISTENTE TÉCNICO NA JUSTIÇA FEDERAL E ESTADUAL, E COMO INTEGRANTE DE EQUIPES DE OUTROS PERITOS JUDICIAIS (JUSTIÇA FEDERAL E ESTADUAL). CONSULTOR – IDENTIFICAÇÃO DE TIPO SOCIETÁRIO E FORMA DE TRIBUTAÇÃO ADEQUADOS A CADA EMPREENHIMENTO; DOS “GARGALOS” OPERACIONAIS E/OU FINANCEIROS DAS ENTIDADES; ORIENTAÇÃO, APOIO E TREINAMENTO A DIRIGENTES DE ENTIDADES (EMPRESAS, COOPERATIVAS, ASSOCIAÇÕES, GRUPOS POLÍTICOS) E FORMULAÇÃO DE CENÁRIOS COM ABORDAGEM ESTRATÉGICA. AUDITOR – AUDITORIA CONTÁBIL, DE PROJETOS, FINANCEIRA

INSCRIÇÕES ABERTAS PARA A 3ª TURMA

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

MODULO 1 – A PERÍCIA E O PERITO (20 HORAS) - (DOIS SÁBADOS).

- 1.1- O QUE É PERÍCIA
- 1.1.1 – SEGUNDO O CPC (CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL)
- 1.2- QUEM É PERITO
- 1.2.1 – SEGUNDO O CPC (CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL)

MODULO 2 – DO PEDIDO DA PROVA A INTIMAÇÃO DO PERITO(20 HORAS) (DOIS SÁBADOS)

- 2.1- PEDIDO DA PROVA PERICIAL
- 2.2 – DA NOMEAÇÃO DO PERITO JUDICIAL
- 2.3 – IMPEDIMENTO OU SUSPEIÇÃO DO PERITO JUDICIAL
- 2.4 – INDICAÇÃO DOS PERITOS ASSISTENTES E FORMULAÇÃO DE QUESTITOS
- 2.5 – INTIMAÇÃO DO PERITO JUDICIAL – ACEITE OU ESCUSA
- 2.6 – CONTRATAÇÃO DO PERITO ASSISTENTE

MODULO 3 – PROCEDIMENTOS DA PERÍCIA SEGUNDO O CPC(20 HORAS) (DOIS SÁBADOS)

- 3.1 - REUNIÃO INICIAL DA PROVA PERICIAL – COMO FAZER O TERMO DE CONVOCAÇÃO E ATA
- 3.2 – TERMO DE DILIGÊNCIA – COMO FAZER
- 3.3 - ESTUDOS PERTINENTES – PROCESSO, LEIS, DECRETOS, NORMAS TÉCNICAS, CÁLCULOS E ETC.
- 3.4 – LAUDO PERICIAL E PARECER TÉCNICO
- 3.5 – ESCLARECIMENTOS DO PERITO – VERBAL E POR ESCRITO
- 3.6 – MATÉRIA NÃO ESCLARECIDA E NOVA PERÍCIA – DEVOLUÇÃO DE HONORÁRIOS E PENALIDADES
- 3.7 – LAUDO INVERÍDICO – DEVOLUÇÃO DE HONORÁRIOS E PENALIDADES
- 3.8- O PERFIL DO PERITO
- 3.9 – O MERCADO DE PERÍCIA
- 3.3 – ESTUDO DE CASOS

INVESTIMENTO

 **MATRICULA: R\$ 200,00**

CURSO EM 6X R\$290,00 À VISTA: R\$ 1500,00

60 HORAS DE AULA

 **Alterdata**
SOFTWARE

 **DALMASS**
ESCOLA DE LÍDERES

 **SERAMA**
CORPORATIVO DE NEGÓCIOS

VOCÊ PODE SE INSCREVER PELO SITE:
WWW.AMAZONGREENSOLUTIONS.COM.BR/LOJA/

 91.98121.9532 | 91 98146.2456



08:30 AS 17:30
HORÁRIO



Belém soft hotel



Av. Bras de aguiar, 612
ENDEREÇO



PAGUE COM A
SEGURANÇA:



OU TRANSFERÊNCIA

 AG:3024-4
CONTA:31.031-X
MARCO DENYLSON MACEDO DA SILVA

CURSO
FORMAÇÃO DE PERITOS JUDICIAIS

INSCRIÇÕES ABERTAS

INSTRUTORES:

 **JORGE LUIZ DE MENEZES XAVIER**



CONTADOR, PERITO CONTÁBIL, CONSULTOR E AUDITOR.

PERITO CONTADOR COM ATUAÇÃO NA JUSTIÇA FEDERAL E DO ESTADUAL (PARÁ) COMO PERITO JUDICIAL E ASSISTENTE EM CAUSAS TRIBUTÁRIAS, FINANCEIRAS, PREVIDENCIÁRIAS, ETC. FUNDADOR DO SESCON-PA, APCEPA E DA COONTÁBIL - COOP.DOS CONTADORES DO E. PARÁ. PARTICIPA COMO COORDENADOR OU MEMBRO DE EQUIPES MULTIPROFISSIONAIS. MINISTRA CURSOS E PALESTRAS SOBRE PERÍCIA.

INSCRIÇÕES ABERTAS

PRIMEIRA TURMA DE MARABÁ-PARÁ

91 8804-0994 - Zap
Jamile Silva Monteiro

 **Alterdata**
SOFTWARE

 **DALMASS**
ESCOLA DE LÍDERES

 **SERAMA**
CORPORATIVO DE NEGÓCIOS

VOCÊ PODE SE INSCREVER PELO SITE:
WWW.AMAZONGREENSOLUTIONS.COM.BR/LOJA/

 91.98121.9532 | 91 98146.2456

60 HORAS DE AULA

INVESTIMENTO

 **MATRICULA: R\$ 200,00**

CURSO EM 6X R\$290,00 À VISTA: R\$ 1500,00

Marabá - Pará

PAGUE COM A
SEGURANÇA:



OU TRANSFERÊNCIA

 AG:3024-4
CONTA:31.031-X
MARCO DENYLSON MACEDO DA SILVA

SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA

Passo a Passo e Convênio ICMS 142/18



ADRIANA LEMOS

- Formada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Bandeirante de São Paulo(Uniban)
- Pós Graduada em Direito Empresarial pela Faculdade Metropolitana Unidas(FMU)
- Pós Graduação em Direito Tributário pela Faculdade Verbo Jurídico
- Consultora Cenofisco-SP

Realização:

Marco Macedo:
91-98146-2456
John Rodrigues:
91-98137-1670



AMAZON GREEN
Solutions
91-3199-9445
Escola de Negócios

professor
Marco Macêdo



Local: Belem Soft Hotel - 18/05/2019 - 08:30h-18:30h
email: prof.marcomacedo@gmail.com

Parceiros:














SPED - ECD e ECF 2019



Contador Master da Vale S/A: responsável pela implementação das melhorias relativas às inovações do SPED Contábil (ECDs) da Vale S/A , e empresas do grupo (30 no Brasil).

Participante do projeto SPED, ministrando treinamentos e participando de fóruns como debatedor.

Marco Macedo:
91-98146-2456
John Rodrigues:
91-98137-1670

Realização:



professor
Marco Macêdo



Local: Amazon Green - 13/04/2019 e 14/04/2019
08:30h-13:00h

email: prof.marcomacedo@gmail.com

Parceiros:



DIREITO PREVIDENCIÁRIO APLICADO AO eSOCIAL



- Pós Graduado em Gestão de Estrutura de Atendimento.
- Professor e Servidor Especialista da Previdencia Social.
Servidor Público do INSS de Santo André-SP

Marco Macedo:
91-98146-2456
John Rodrigues:
91-98137-1670

Realização:
 **AMAZON GREEN**
91-3199-9445 Solutions
Escola de Negócios

professor
Marco Macêdo


Local: Amazon Green - 23/05/2019 - 08:30h-17:30h
email: prof.marcomacedo@gmail.com



Nossa receita =



conhecimento

+



pessoal
qualificado

+



tecnologia da
informação

INTEGRAÇÃO CONTADOR X CLIENTE



**SOFTWARE
INOVAÇÕES**

CONTROLE DA INFORMAÇÃO



CLT

DCTF WEB

Súmulas TST

CONTRATO INTERMITENTE

Acordo Coletivo

Normas Regulamentadoras

Admissão

Manual de Orientação e-Social

Jurisprudências

Lei Orgânica do INSS

Demissão

Fiscalização

Convenção Coletiva

SEFIP

EFD REINF

SERO

Retenção de INSS



CLIENTE

EU: O CONTADOR

**HONORÁRIO JUSTO
OPORTUNIDADE DO MOMENTO**

**AI..CANSA SÓ DE
LEMBRAR...EU SOU DAQUELA EPOCA**



**QUE O DP ESTAVA DOIDO IMPLANTANDO ESOCIAL
E AINDA SURTIU AQUELA TAL REFORMA TRABALHISTA**

**AI..CANSA SÓ DE
LEMBRAR...EU SOU DAQUELA EPOCA**

**E ainda teve a reforma da
reforma!!!!!!!!!!!!!!**

**QUE O DP ESTAVA DOIDO IMPLANTANDO ESOCIAL
E AINDA SURTIU AQUELA TAL REFORMA TRABALHISTA**

**“Existem três tipos de pessoas:
as que deixam acontecer,
as que fazem acontecer
e as que perguntam o que aconteceu”
Provérbio escocês**

Quem é você???????

Estude o difícil, até torna-lo fácil.

O difícil tem mais valor e poucos fazem.

O fácil qualquer um faz e por qualquer preço!!!

Prof. Marco Macedo, 2018

#contadorfazcontabilidade

- Obrigado A DEUS!!!!!!!!!!!!
- Especial ao CRCTO!!
- Obrigado Palmas!!!
- Obrigado a Você!!



- Representante em Palmas:
- DONIVAN SOUZA
- 63- 99231 9096

- prof.marcomacedo@gmail.com
- (91) 98146 2456(zap) - 99268 7353
- [https://www.facebook.com/mdmacedos/marco macedo da silva](https://www.facebook.com/mdmacedos/marco-macedo-da-silva)
- Linked IN: Marco Macedo
- Twitter: @mdmacedo
- Instagram: @mdmacedo27
- @amazongreensolutions
- GRUPO FACEBOOK: GALERA CONTÁBIL

**Whats App: (91)
98146 2456**



Caso você tenha fotos do nosso curso
compartilhe conosco.
Obrigado!!!!