

PRINCIPAIS TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL

Artigos descritos pelos alunos de ciências
contábeis da Unidrummond- Penha

ORGANIZADOR:

Prof. Gleibe Pretti

2020

Tomo I

Autores/ Índice

- 1- DIREITOS TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA ORIGINADA DA CORONAVÍRUS (COVID 19) PERANTE A LUZ DA MEDIDA PRÓVISÓRIA nº 927/2020- Gabriel Vieira Cimbrom
- 2- MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI- Caroline Tiemi Nakassone
- 3- FÉRIAS- João Vittor de Souza Castro
- 4- COMO AS HORAS EXTRAS FUNCIONAM NA CLT?- Cynthia Regiane dos Santos Alves da Silva
- 5- JORNADA DE TRABALHO- Marcelo Chen
- 6- OBRIGATORIEDADE DO e-SOCIAL- Igor Ferreira Dias
- 7- CONTRATO DE TRABALHO- Thaís Santos Lima
- 8- SEGURO DESEMPREGO- Julio Cesar dos Santos
- 9- FÉRIAS- Thalita Santos Lima
- 10- ADICIONAIS INCIDENTES SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO- Bruno Gonçalves Da Silva
- 11- AVISO PREVIO NA PRATICA ANTES E DEPOIS DA PANDEMIA- Luis Henrique Rodrigues Amaral De Moura
- 12- LICENÇA-MATERNIDADE- John Eric de Souza Oliveira Moreira
- 13- JORNADA DE TRABALHO E OS TIPOS DE JORNADA PERMITIDA PELA CLT- Tamires Vieira Sales

14- ESTABILIDADE DE EMPREGO- Mariana da Silva Lima

15- PREVENÇÃO DO EMPREGADOR CONTRA PROCESSOS TRABALHISTAS- Larissa Dantas Evangelista

16- TRABALHO EM CONDIÇÕES ESPECIAIS EM MEIO A PANDEMIA- (TELETRABALHO)- Rodrigo da Silva

Apresentação

Com muito orgulho e uma forma de inovar o ensino, assim como incentivar os nossos alunos (as) a escreverem, pesquisarem, temos a oportunidade de oferecer uma obra feita numa época sombria que o mundo vive- pandemia em face do Covid- 19.

Buscamos incentivar os nossos discentes em contabilidade a escreverem sobre temas relevantes e preciosos para a população em geral, desta forma, saímos dos “muros da faculdade” e levamos ao conhecimento geral das pessoas assuntos importantes sobre o dia a dia.

Quero agradecer:

Prof Carlos Iema

Prof. Vicente Humberto Bruzzesi

Profa. Andrea Zambli

E a todos os nossos alunos (as) que demonstraram interesse e foram em busca do conhecimento.

Muito Obrigado,

Prof. Gleibe Pretti

**DIREITOS TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA
ORIGINADA DA CORONAVÍRUS (COVID 19) PERANTE A
LUZ DA MEDIDA PRÓVISÓRIA nº 927/2020**

Gabriel Vieira Cimbrom

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo nasce com esforço e intuito de sanar dúvidas trabalhistas ante ao cenário econômico e financeiro que a sociedade está passando devido a pandemia ocasionada pelo COVID-19.

É certo a extrema urgência do momento requer respostas rápidas para que os empregadores “não” comentam erros aos empregados, as quais não podem, muitas vezes, ter acesso às informações sobre os direitos e deveres no que tange os direitos trabalhistas.

Este artigo científico será um estímulo aos empregadores e, principalmente os empregados lerem sobre seus direitos trabalhistas diante esta pandemia, porque a sociedade encontra-se um tanto desesperada sem saber como será o dia de amanhã e. Obviamente, muitos empresários estão optando em demitir boa parte de seus funcionários (com aquela velha desculpa que é a de corte de gastos.). Seu uso deve, de qualquer sorte, associar-se a outras fontes do direito, sobretudo

aqueles(as) que tenham dificuldades em saber sobre o Teletrabalho; Férias Individuais e Coletivas; Banco de Horas; FGTS; Rescisão de Contrato Trabalhista; e Licença Remunerada que houve uma reforma urgente através da Medida Provisória 927/2020.

Conforme Portal da Legislação – Planalto (2020) sob a luz do Presidente eleito Jair Messias Bolsonaro em conjunto com Paulo Guedes - Ministro da Economia:

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

A COVID-19 é uma doença grave ocasionada pelo vírus ou coronavírus SARS-CoV-2 demonstrada por um vasto quadro clínico diversificado por infecções assintomáticas e quadros respiratórios graves.

E é através desta pandemia que o Direito do Trabalho (que é um ramo jurídico com a finalidade de estudar as relações de trabalho entre empregador e empregado) em conjunto com planalto lançaram esta medida afim de dar um norte as populações brasileiras de todas as classes.

Para realização desta tarefa em forma de artigo científico, foi metodologicamente definido que a fonte primária seja através da referência bibliográfica do livro Direitos Trabalhista durante a pandemia causada pela

COVID-19 (sob a luz das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020), o que foi realizado pelo seu acompanhamento diário desde abril de 2020. A transcrição e a demonstração de conhecimento ocorreram por recortes oficiais ao livro e, posteriormente associando-se a ementa do link do Portal da legislação – Planalto, assim será possível que o leitor pesquisador faça uma checagem da veracidade do conteúdo exposto como atualizações do mesmo.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 TELETRABALHO

É um trabalho remoto, ou seja, um trabalho realizado a distância fora do local de trabalho devido a uma força maior.

Com a circunstância que o Brasil se encontra, algumas empresas foram obrigadas por ordem do Governo a autorizar os empregados a trabalharem por forma de teletrabalho. Porém, o empregador por conta da pandemia não tinha informação se pode ou não cortar o vale transporte e/ou vale refeição/alimentação.

Com a Medida Provisória 927/2020 relata que com o trabalho a distância o empregador poderá suspender o vale transporte do empregado caso não haja possibilidade de deslocamento para realização de trabalho presencial.

Quanto ao vale refeição ou alimentação, a princípio, é vedada o cancelamento unilateral de alimentação pelo empregado. A MP 927/2020 não há nenhuma previsão

acerca desse benefício, porém, o recomendado para haver supressão seja implementado através de uma negociação coletiva.

2.2 FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O âmbito no que tange as férias individual ou coletiva gera muitas dúvidas aos empregados porque sempre pensam que estão sendo lesionado, ainda mais com um momento tão incerto ocasionado pela Covid-19. Mas a medida provisória 927/2020 fez algumas alterações para que este elo entre empregador e empregado não seja perdido.

As mudanças realizadas são:

- O empregador poderá informar por meio de documento escrito ou por meio eletrônico a antecipação das férias de seus empregados e, detalhe, esta informação de antecipação tem que ser avisada de, no mínimo, 48 horas aos funcionários para que se programem com suas atividades pessoais;
- As férias não poderão ser aproveitadas (gozadas) em períodos menores que cinco dias;
- O empregador poderá conceder as férias aos seus empregados, mesmo que o período para adquirir a elas relativo não tenha passado;

- A antecipação dos períodos futuros de férias poderá ser negociada mediante acordo individual escrito;
- Se na empresa há algum grupo de risco (que pode vir a ter Covid-19) serão priorizados no gozo das férias, seja ela individual ou coletiva. Exemplo: Em um determinado escritório de Contabilidade há idosos ou empregados com doenças crônicas (diabetes). O empregador priorizará as férias deste grupo;
- O pagamento do salário/remuneração das férias poderá ser realizado até o quinto dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias;
- O empregador poderá optar por realizar o pagamento de um terço de férias após sua permissão, até a data em que ocorrerá a segunda parcela do 13º salário (no caso até o dia 20/12/2020).

As férias coletivas é um termo jurídico que designa ao período de repouso remunerado, concedido a um grupo de trabalhadores de uma determinada empresa. E com essa MP as principais alterações foram:

- Diante o estado de calamidade pública o empregador, a seu critério, poderá conceder férias coletivas, respeitando que a notificação da antecipação de férias ao grupo de trabalhadores deverá ocorrer, de no mínimo, 48 horas;
- As empresas estão dispensadas a comunicação prévia das férias ao órgão local do Ministério da

Economia e a comunicação aos sindicatos de categoria profissional.

- Com essa medida provisória não há mais o limite máximo e nem limite mínimo anuais de dias corridos previstos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Na MP relata que o empregado em concordância com empregador pode “vender” alguns dias de férias.

De acordo com a previsão da MP 927/2020, artigo 8º, parágrafo único:

“O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput...”

2.3 BANCO DE HORAS

É um acordo de compensação de horas trabalhadas excedente ao dia de trabalho que serão compensadas com a respectiva diminuição da jornada de trabalho em outro dia.

Se haver demissão do empregado a empresa poderá descontar as horas negativas do empregado decorrente do banco de horas?

O conceito de banco de horas já mencionado, diz respeito, de um sistema de débito e crédito de horas. Ora, se o empregado tiver horas negativas (desfavor do empregado) o habitual é que o empregado compense

essas horas negativas prorrogando por até duas horas diárias. Respeitando o prazo de 18 meses, contando da data de encerramento do estado de calamidade pública.

O empregador deverá sempre se atualizar com a Convenção Coletiva ou acordo coletivo com o sindicato de classe profissional que o empregado faz parte, caso haja previsão sobre.

A base legal é o artigo 14 da MP 927/2020, relatando que caso o empregado seja demitido antes da compensação das horas negativas e, ainda, não exista nenhuma previsão de convenção coletiva por parte do sindicato e nem acordo coletivo, poderá ser descontado o saldo do banco de horas negativo da rescisão de contrato.

Por fim, o empregador deverá sempre observar o que a CLT demonstra sobre os descontos. No caso de banco de horas negativo o limite de desconto é de um salário do trabalhador (artigo 477 § 5º). E o que exceder sobre este limite não poderá ser descontado.

Outra grande dúvida é se o empregado deverá compensar suas horas todos esses dias em que a empresa esteve fechada por conta do COVID-19?

Sim. Provavelmente a empresa determine um banco de horas especial para ser compensado essas horas não trabalhadas, mas antes deverá ter um acordo coletivo ou individual formal. Essas horas deverão ser pagas no prazo de 18 meses a partir do encerramento da

calamidade pública. Respeitando a prorrogação de 2 horas, desde que não ultrapasse 10 horas diárias.

2.4 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que tem o objetivo e finalidade de proteger o empregado que foi demitido sem justa causa mediante a abertura de uma conta bancária vinculada ao contrato de trabalho.

Com a publicação da MP 927/2020 houve algumas alterações, que são:

- Por parte dos empregadores, ficará suspensa de exigir o recolhimento do FGTS, referente aos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser recolhido de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa ou de outros encargos;
- A possibilidade de poder parcelar o recolhimento não tira a obrigatoriedade de declarar as informações, até o dia 20 de junho de 2020, de acordo com os termos legais disposto no inciso IV do caput do artigo 32 da Lei nº 8.212/91;
- O pagamento do recolhimento das obrigações referente às referidas deverá ser quitada no prazo de

seis parcelas mensais, com o vencimento para o sétimo dia de cada mês referência, a partir de julho de 2020;

- Caso haja rescisão de contrato de trabalho, o empregador deverá realizar o recolhimento das competências não recolhidas, sem incidências da multa e dos demais encargos devidos e ao do pagamento depositado da multa do FGTS. Esses recolhimentos deverão ser recolhidos no prazo já previsto para o recolhimento da multa do FGTS;

2.5 RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão de contrato se dá pela anulação ou cancelamento do contrato de trabalho devido algum motivo específico. No geral, a rescisão ocorre quando há algum descumprimento de alguma cláusula contratual das partes envolvidas.

Devido esta pandemia pelo COVID-19as verbas rescisórias não poderão ser parceladas porque não há alguma previsão na CLT e nem na MP 927/2020, mas por outro lado poderá ser realizado um acordo coletivo ou negociação coletiva para efetuar o parcelamento.

De acordo com artigo 2 da MP 927/2020 é prevista o acordo individual entre o empregador e o empregado. Mas não é aconselhável devido ser contrário ao ordenamento jurídico que a MP respeita.

A crise que a pandemia está ocasionando ao Brasil (e no planeta) obrigou o governo a fazer esta MP que se

encaixe com o momento. Mas não está autorizado o empregador demitir qualquer funcionário pagando metade da indenização.

Ora, se determinado funcionário fora demitido antes do isolamento e não recebeu suas verbas rescisórias, deverá entrar com uma ação judicial na Justiça do Trabalho através de um advogado. E o trabalhador terá 2 anos, a partir da data da rescisão, para ingressar com ação judicial.

E, caso a empresa esteja fechada por conta do isolamento, não impede de o empregador pagar as verbas rescisórias. Por isso a tecnologia é “um serviço” essencial para que a empresa faça de forma eletrônica a transferência do pagamento das verbas na conta bancária correspondente ao contrato de trabalho. Ressalto que o pagamento deverá ser feito até 10 dias a partir da cessação do contrato.

2.6 LICENÇA REMUNERADA

Este tipo de licença se dá por conta de uma autorização ao empregado de se ausentar por tempo determinado do trabalho e funções.

O empregador que quiser dá ao empregado, licença, por mais de trinta dias a MP em questão não há nada elencado sobre este assunto. Por outro lado, se o objetivo da empresa é reduzir custo promovendo licença remunerada a justiça do trabalho com a

jurisprudência relata que a empresa de qualquer jeito deverá pagar 1/3 sobre a remuneração/salário.

Por fim, vale descrever que neste estudo que esta licença requer concordância do empregado e, geralmente, é usada por pedido do trabalhador e não por uma determinação do empregador.

3 CONCLUSÃO

O cenário da crise ocasionada pela COVID-19 está agindo negativamente na razão humana, no que diz respeito, ao convívio social e trabalhista.

A população que está acostumada com a rotina do trânsito paulistano ou em qualquer outro local, metrô lotado e até mesmo ônibus cheio, tiveram que se adaptar a uma realidade que foi adotada através do isolamento social. Isso, se for buscado na história do Brasil, podemos voltar ao tempo da era da Ditadura Militar de 1964, em que, as pessoas eram obrigadas a ficar à mercê do governo sem ao menos se defenderem. Porém, o ponto de vista do autor deste artigo é: Quem escolhe os governantes é a própria população e quando é a hora de lutar por melhorias no que tange a saúde, trabalho, educação, segurança etc., a população se cala diante aos governantes. Se houvesse investimentos na área da educação e depois para a saúde, com certeza, já tínhamos uma cura para o COVID-19, porque, o Brasil tem grande capital intelectual ou capacidade intelectual

para desenvolver quaisquer coisas (exemplo claro são os laboratórios da Universidade de São Paulo – USP).

Agora para o cenário trabalhista foi publicado pelo Planalto e, às pressas, a MP 927/2020 muito bem redigida para o que a população está vivendo. E se bem for analisada, a Medida Provisória deve ser mantida porque tem partes que defendem os empregados (como por exemplo se há grupo de risco na empresa é autorizado a antecipação das férias.), ora em todas as empresas há um público de risco, sendo que, as férias na integra não é antecipada, porque não beneficia o empregado e sim o empregador, isto é, o governo precisou esperar o desastre desta pandemia para citar os públicos de riscos, e detalhe, citaram o teletrabalho que até então a minoria sabe o que é. Já na reforma trabalhista de 2017 quase cem por cento beneficiara o empregador.

Algo que faltou nesta MP 927/2020 é colocar clausulas sobre as mulheres gestantes e dar destaques aos seus direitos nesta ocasião “atípica” que o mundo está vivendo. Como é incerto o dia de amanhã os escritórios sejam de advocacia ou de contabilidade não tem respostas para todas as dúvidas que surgem (outra vez estamos esperando a resposta do governo.).

A Medida Provisória 927/2020 é importante e dá para aplicar na prática (no cotidiano) porque o empregador até então não havia respostas de absolutamente nada e sem uma direção do que fazer acabam demitindo grandes pessoas, com medo do que o mundo pode virar.

A MP para ser aceita como Lei deverá haver grandes reformas e que tenha equilíbrio que beneficie os empregados e empregadores.

Por fim, o autor encerra com a citação de Paulo Freire:

“O ‘inédito-viável’ é na realidade, pois, uma coisa que era inédita, ainda não claramente conhecida e vivida, mas quando se torna um ‘percebido destacado’ pelos que pensam utopicamente, o problema não é mais um sonho, ele pode se tornar realidade.” (Freire, 2014a, p. 225).

A visão do autor deste artigo científico é semelhante ao inédito viável. Pois acredita-se no novo, em um recomeço, a população tendo sua opinião própria, estudando para ser diferente do senso comum. Pode ser uma utopia, porém, se cada pessoa fizer sua parte (melhorando seu interior, buscando evoluir), com certeza, o mundo será melhor e o inédito viável, ou seja, um Brasil e um planeta melhor chegará. Assim é o Direito do Trabalho, se é bem usado e agir pela honestidade as coisas fluem melhor, os processos trabalhistas diminuem e uma nova população nascerá.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIMA, Luís Alves de Freitas. Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela COVID – 19 sob a luz das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020. Edição única. Ceará: editora SINAIT: 2020.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido. 21. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2014a. p. 225.

5 REFERÊNCIAS WEBGRÁFICAS

PLANALTO. Sobre a Medida Provisória nº 927. 22 de março de 2020. Portal da Legislação – Planalto, 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 01 de maio de 2020.

PLANALTO. Sobre a Constituição Federal. Portal da Legislação – Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 de maio de 2020.

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI

Caroline Tiemi Nakassone

RESUMO

A categoria de Microempreendedor Individual (MEI) foi criada para formalizar e legalizar os milhares de trabalhadores informais do país, com o objetivo de alavancar os pequenos negócios e auxiliar os diversos setores da economia do país. Não são todos os tipos de atividades que são permitidas exercer na classe, algumas atividades são excluídas anualmente, por isso é importante ficar atento nas legislações que normatizam sobre os MEIs.

Ter um CNPJ e a facilidade nas declarações e a menor obrigação tributária são consideradas como uma das maiores vantagens em ser enquadrado como MEI.

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

A categoria de Microempreendedor Individual surgiu com o objetivo de regularizar os trabalhadores informais, e incentivar o pequeno negócio. Considerado como um programa de inclusão social, pois incentiva e estimula os brasileiros a abrir seus próprios negócios auxiliando na economia do país. O governo facilita na abertura das empresas com pouca burocracia e impulsiona os MEIs através de programas de incentivos.

O empreendedor individual precisa se atentar na entrega de documentos fiscais, as guias porém, possuem cargas tributárias individualizadas e mais leves do que as outras categorias de empresas, como as de Lucro Presumido e Lucro Real. É preciso ter responsabilidade e saber separar e diferenciar despesas e contas da pessoa física com a jurídica, ter organização com os documentos, emitir corretamente notas fiscais.

A Lei Complementar n.128/2008, que alterou a Lei Complementar n.123/2006, disciplina, formaliza e cria a figura do Microempreendedor Individual.

O site do SEBRAE disponibiliza um guia, consultas e suporte técnico para os trabalhadores que se interessam em se formalizar como MEI.

CRITÉRIOS PARA SER MEI

- Para ser registrado como Microempreendedor Individual, é preciso faturar até R\$ 81.000,00 por ano ou R\$ 6.750,00 mensais;
- Não ser sócios, administrador ou titular em outra empresa;
- Ter até um empregado contratado, e o valor da remuneração seja de até um salário-mínimo ou siga o piso da categoria;
- Exercer uma das atividades econômicas permitidas, relacionadas no Anexo XI, da Resolução