

INFORMATIVO CIRCULAR

NÚMERO	7	DATA	07/08/2017
Assuntos abordados			
1	Recolhimento de 10% no FGTS em caso de demissão pode ser contestado		
2	Sancionado o projeto da Reforma Trabalhista		
3	Regulamentada a inclusão de débitos perante a PGFN no PERT		

1 - RECOLHIMENTO DE 10% NO FGTS EM CASO DE DEMISSÃO PODE SER CONTESTADO

Empresas podem postular judicialmente a desobrigação do recolhimento de 10% do FGTS exigido em demissões sem justa causa e a devolução dos recolhimentos efetuados nos últimos cinco anos.

O fundamento para o pedido baseia-se no fato de que a contribuição foi criada com o propósito de recompor déficit causado nas contas do FGTS pelos Planos Verão e Collor I. Entretanto, a finalidade que norteou a instituição da contribuição já foi plenamente atingida, abrindo espaço para os contribuintes contestarem a sua incidência na atual conjuntura.

Importante destacar que houve, inclusive, Projeto de Lei Complementar para extinguir a contribuição, que acabou por ser vetado pela então Presidente da República Dilma Rousseff. As razões do veto limitam-se a prever o impacto que a extinção da contribuição causaria.

Com base nisso, muitas empresas vêm ajuizando ações e obtendo a concessão de liminares que suspendem a exigibilidade do recolhimento. Nesses casos, além do ajuizamento, o contribuinte pode realizar o depósito judicial dos montantes, suspendendo a

sua exigibilidade e evitando a incidência de multa e juros.

Havendo dúvidas, os profissionais da Bergesch & Rigon e do Servicon estão aptos e à sua disposição para maiores esclarecimentos.

2 - SANCIONADO O PROJETO DA REFORMA TRABALHISTA

Foi sancionada pela Presidência da República a Reforma Trabalhista, que alterou cerca de 100 pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). As alterações produzirão efeitos a partir de 14 de novembro de 2017.

Elencamos os principais pontos que foram criados ou passaram por alterações. Confira:

Responsabilidade empresarial

A mera identidade de sócios entre empresas não mais caracterizará a existência de grupo econômico, passando a ser necessária a demonstração de interesse integrado e atuação conjunta das empresas;

Prevalência do negociado entre as partes

Os Acordos e Convenções Coletivas passam a prevalecer sobre a CLT, com certas exceções como salário mínimo, número de dias de férias, saúde, segurança e higiene do trabalho,

repouso semanal remunerado, FGTS, 13º, seguro desemprego, licença maternidade, entre outros.

Férias

O fracionamento das férias, que atualmente é permitido em apenas 2 períodos, passa a ser possível em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os outros dois, a 5 dias corridos cada;

Os empregados em regime de tempo parcial passam a ter direito a férias de 30 dias a cada período de 12 meses trabalhados, não mais se aplicando a regra da proporcionalidade ao número de horas trabalhadas.

Jornada

O sistema de compensação de jornada conhecido como “Banco de Horas”, que antes só podia ser pactuado em Acordos ou Convenções Coletivas, passa a ser autorizado por acordo individual com o trabalhador, desde que a compensação ocorra em, no máximo, 6 meses;

Fica extinto o pagamento das horas “in itinere”, ou seja, o período em que o trabalhador se desloca entre sua residência e o local de trabalho por meio de transporte fornecido pelo empregador;

O tempo mínimo do intervalo intrajornada, conhecido como “horário de almoço”, atualmente de 1 hora, passa a ser de 30 minutos, desde que definido em negociação coletiva;

Não é mais considerado como período trabalhado aquele em que o empregado estiver dentro da empresa realizando atividades particulares, tais como alimentação, descanso, estudo, troca de uniforme quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca dentro da empresa, entre outros;

O tempo máximo da jornada de trabalho, que é de 8 horas, passa a ser de 12 horas, podendo ser pactuado por acordo individual, desde que respeitado

o tempo de descanso de 36 horas entre as jornadas e intervalo para repouso e alimentação;

O trabalho em regime de tempo parcial, que atualmente é caracterizado por aquele que não excede 25 horas semanais, passa a ser aquele que não exceda 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou aquele que não exceda 26 horas semanais, com a possibilidade de 6 horas extras semanais;

É extinto o direito a intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras.

Trabalho intermitente

É instituído o contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços pelo empregado não é contínua, ocorrendo em alternância de períodos de prestação de serviço.

Teletrabalho (home office)

Passa a ser regulamentado o teletrabalho, denominação dada para o trabalho realizado em casa, no qual o empregado é excluído de qualquer controle de jornada.

Natureza indenizatória

Os pagamentos feitos a título de diárias para viagem, abonos, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro) e prêmios, que até então tinham natureza salarial, passam a ter natureza indenizatória, deixando de compor a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários.

Rescisão

A rescisão do contrato de trabalho por acordo mútuo passa a ser possível, reduzindo pela metade o valor do aviso prévio e a multa do FGTS e possibilitando ao empregado a movimentação de 80% do valor de sua conta do FGTS. Porém, tal medida não gera direito à percepção do benefício de seguro-desemprego;

Não é mais obrigatória a homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregados com mais de 1 ano de empresa;

Foram regulamentados os Planos de Demissão Voluntária (PDV) e os Planos de Demissão Incentivada (PDI), conferindo quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia quando implementados via acordo coletivo.

Solução de conflitos

É possibilitado o estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente é de R\$ 5.531,31.

Representação dos trabalhadores

Não é mais obrigatória a contribuição sindical, porém empresas com mais de 200 empregados passam a ser obrigadas à constituição de comissão interna de empregados, com o objetivo de representar os trabalhadores perante a administração da empresa.

Dano extrapatrimonial

Foi regulado o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, tendo sido fixados os parâmetros para cálculo do valor da indenização.

Processo do Trabalho

Passam a ser devidos os honorários periciais pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que tal parte seja beneficiária da assistência judiciária gratuita (AJG).

Terceirização

É prevista a terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive a principal (atividade fim), sendo asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, no caso de prestação no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições

oferecidas aos empregados daquela em relação à alimentação, serviços de transporte, atendimento médico, treinamento e condições de saúde, segurança e higiene;

Proíbe que ex empregados da tomadora, demitidos há menos de 18 meses, prestem serviços a ela na condição de empregados de empresa contratada antes do decurso do referido prazo. Mesmo prazo se aplica para ex empregados que sejam sócios da empresa contratada, exceto se forem aposentados.

Em decorrência de diversas manifestações de congressistas requerendo modificações no texto do projeto aprovado, possivelmente será editada Medida Provisória instituindo algumas alterações do texto original.

Estaremos atentos às possíveis mudanças e, na sua ocorrência, abordaremos o assunto no próximo informativo.

Havendo interesse, os profissionais da Bergesch & Rigon e do Servicon estão aptos a sanar dúvidas sobre o assunto abordado.

3 - REGULAMENTADA A INCLUSÃO DE DÉBITOS PERANTE A PGFN NO PERT

Foi publicada portaria regulamentando a inclusão de débitos perante a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) no Programa Especial de Regularização Tributária (PERT).

Poderão ser incluídos no PERT os débitos perante a PGFN vencidos até 30 de abril de 2017 e incluídos em dívida ativa até a data de adesão ao parcelamento, inclusive os que já foram objeto de parcelamentos anteriores e os de empresas que se encontram em recuperação judicial.

O pedido de adesão ao parcelamento deve ser feito pela internet, entre os dias 1º e 31 de agosto de 2017 e são quatro

as modalidades de parcelamento, a mais longa delas em até 180 parcelas, respeitando a parcela mínima de R\$ 1.000,00.

Havendo interesse em maiores informações, os profissionais do Servicon estão aptos a sanar todas as suas dúvidas sobre o assunto.