



susart
studart
seixas²

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO RH

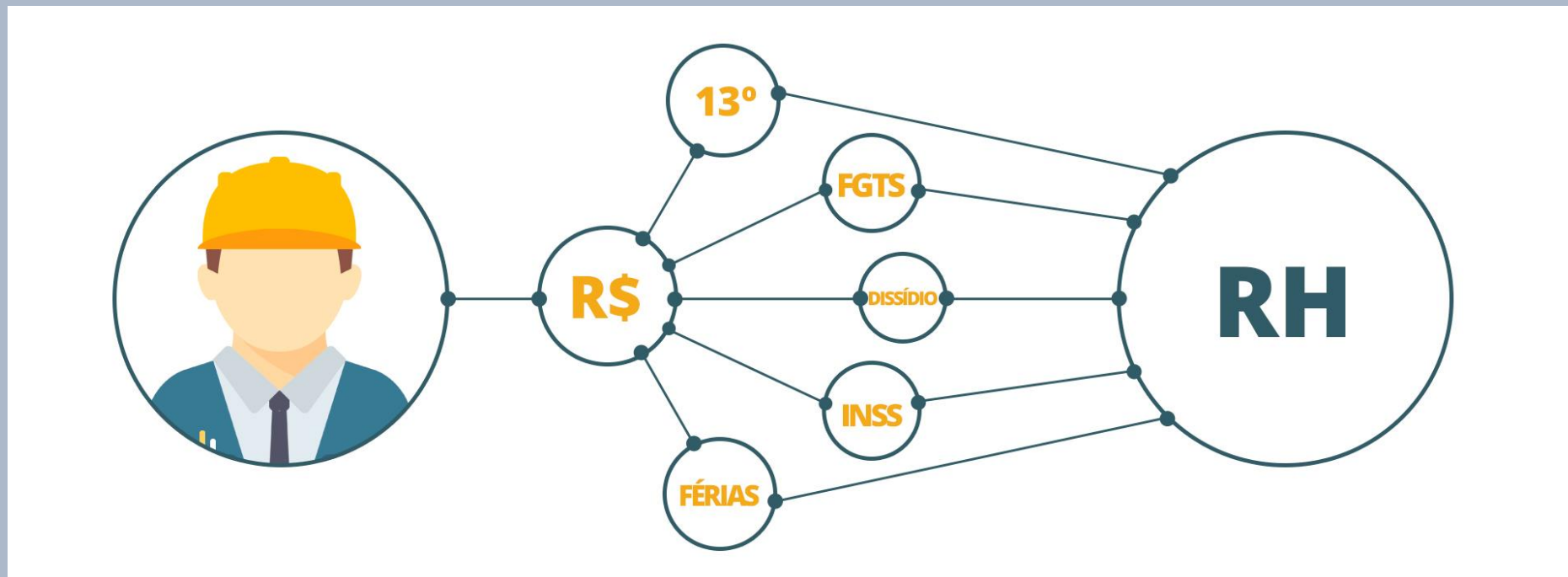
Ana Paula Studart
26.09.2019

COMO SURTIU A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA?

QUAL SEU PAPEL?



A IMPORTÂNCIA DO RH PARA CONCRETIZAÇÃO DAS PREVISÕES LEGAIS



PRINCIPAIS PONTOS PARA CONHECIMENTO E DOMÍNIO DO SETOR

O QUE NÃO PODE DEIXAR DE SER OBSERVADO?

PREVISÕES
LEGAIS



PREVISÕES
NORMATIVAS



NORMAS
REGULAMENTADORAS



REGULAMENTOS
INTERNOS



PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- ANOTAÇÕES NA CTPS
- FÉRIAS
- JORNADA DE TRABALHO
- LEI DO ESTÁGIO
- JOVEM APRENDIZ



PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- ANOTAÇÕES NA CTPS

As anotações (como cargo e salário) devem **fazer referência ao primeiro dia de trabalho**. Isso dá ao trabalhador o direito ao 13º salário (parcial ou total, conforme a quantidade de meses trabalhados), férias remuneradas a cada ano trabalhado e ao FGTS, entre outros. Esses direitos não foram retirados em nenhuma das interações das leis trabalhistas. Contudo **algumas alterações aconteceram com a lei da liberdade econômica**:

* **Emissão de novas carteiras de Trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ocorrerá “preferencialmente” em meio eletrônico, com o número do CPF como identificação única do empregado.** As carteiras continuarão a ser impressas em papel, apenas em caráter excepcional.

* **A partir da admissão do trabalhador, os empregadores terão cinco dias úteis para fazer as anotações na Carteira de Trabalho.** Após o registro dos dados, o trabalhador tem até 48 horas para ter acesso às informações inseridas.

PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- FÉRIAS

Todo empregado com carteira assinada tem direito a **30 dias de férias remuneradas e a um adicional de um terço da remuneração**. O pagamento deve acontecer **até dois dias antes do período de descanso**. Desses 30 dias, o trabalhador **pode vender até 10 dias**, mas não pode abrir mão do direito. O empregador pode escolher em qual mês cada funcionário gozará de suas férias.

Além disso, é possível **dividir essas férias em até três períodos distintos**. Nesse caso, é necessário que **ao menos um deles tenha 14 dias corridos** de duração, e **nenhum dos demais tenha menos de 5 dias**. No caso de fracionamento, é **essencial o consentimento do empregado**.

O profissional de RH precisa estar atento as regras e obedecer os períodos estabelecidos, bem como **não poderá conceder férias nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso na semana**.

PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado que atua sob regime da CLT fica à **disposição do empregador, seja produzindo ou aguardando ordens**. A Constituição Federal determina que a jornada normal de trabalho dura até 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

Alguns ramos profissionais contam com uma jornada diferenciada por conta de particularidades da profissão, como é o caso dos bancários que possuem jornada de 6 horas.

O registro dos horários de entrada e de saída do profissional, seja ele manual (por meio de livros ou folha de ponto), mecânico (relógio de ponto mecânico) ou eletrônico (relógio de ponto eletrônico) é obrigatório, agora, em estabelecimentos com mais de 20 empregados.

Banco de horas: Empresa e colaborador poderão negociar a compensação das horas extras em outro dia de trabalho. Isso deve ser feito em um período máximo de seis meses no acordo individual e em doze meses no acordo coletivo, com participação do Sindicato.

PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- ESTÁGIO

Os requisitos para um estágio válido são: **matrícula e frequência regular do educando** em curso de educação superior, profissional, de ensino médio, especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; **celebração de termo de compromisso** entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; **compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso**.

A lei do estágio prevê **jornada de 30 horas semanais e 06 horas diárias** no caso de estudantes do **ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular**, além de **recesso para o estudante que estiver estagiando há mais de 12 meses na organização**, e limita o **prazo máximo de estágio para dois anos na mesma instituição**. Também estabelece a proporcionalidade para contratação de estagiários em uma empresa: a cada cinco colaboradores efetivos, um pode ser estagiário.

PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- ESTÁGIO

De 1 a 5 colaboradores: 1 estagiário;
De 6 a 10 colaboradores: até 2 estagiários;
De 11 a 25 colaboradores: até 5 estagiários;
Mais de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Considera-se **quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio**. Na hipótese de a parte concedente contar com **várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos serão aplicados a cada um deles**. Essa limitação **não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional**.

O estágio não deve perder o seu caráter pedagógico. A empresa contratante deve definir e aprovar um plano de atividades para cada estagiário no ambiente de trabalho.

PREVISÕES LEGAIS QUE MERECEM DESTAQUE

- JOVEM APRENDIZ

O contrato de aprendizagem é um **contrato trabalho especial**, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao **maior de 14 e menor de 24 anos**, inscrito em programa de aprendizagem, **formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico**, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A cota de aprendizes está fixada entre **5%, no mínimo, e 15%, no máximo**, por estabelecimento. O número deve ser calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, desde que tenham **pelo menos sete empregados** nas funções que demandam formação profissional e **não sejam ME e EPP ou entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional na modalidade aprendizagem**.

A REFORMA TRABALHISTA E A LEI DA LIBERDADE ECONÔMICA

FLEXIBILIZAÇÃO
E NEGOCIAÇÃO

RESCISÃO
CONSENSUAL

CTPS
ELETRÔNICA E
O FIM DO
E-SOCIAL

REGISTRO DE
PONTO

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

AFINAL, O QUE PODE SER NEGOCIADO E O QUE NÃO PODE?



O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

AFINAL, O QUE PODE SER NEGOCIADO E O QUE NÃO PODE?

A CCT e o ACT têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- 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;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- modalidade de registro de jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- participação nos lucros ou resultados da empresa... Etc.

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

AFINAL, O QUE PODE SER NEGOCIADO E O QUE NÃO PODE?

Constituem **objeto ilícito** de CCT ou de ACT, **exclusivamente**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- salário mínimo;
- valor nominal do décimo terceiro salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- número de dias de férias devidas ao empregado e gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias e licença-paternidade nos termos fixados em lei; ETC...

CONSEQUÊNCIAS DA NÃO OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

- RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS
- FISCALIZAÇÕES E AUTOS DE INFRAÇÃO
- INQUÉRITOS NO MPT
- MULTAS NORMATIVAS
- INSATISFAÇÕES E QUEDA NA PRODUTIVIDADE



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO RH

COMPLIANCE TRABALHISTA

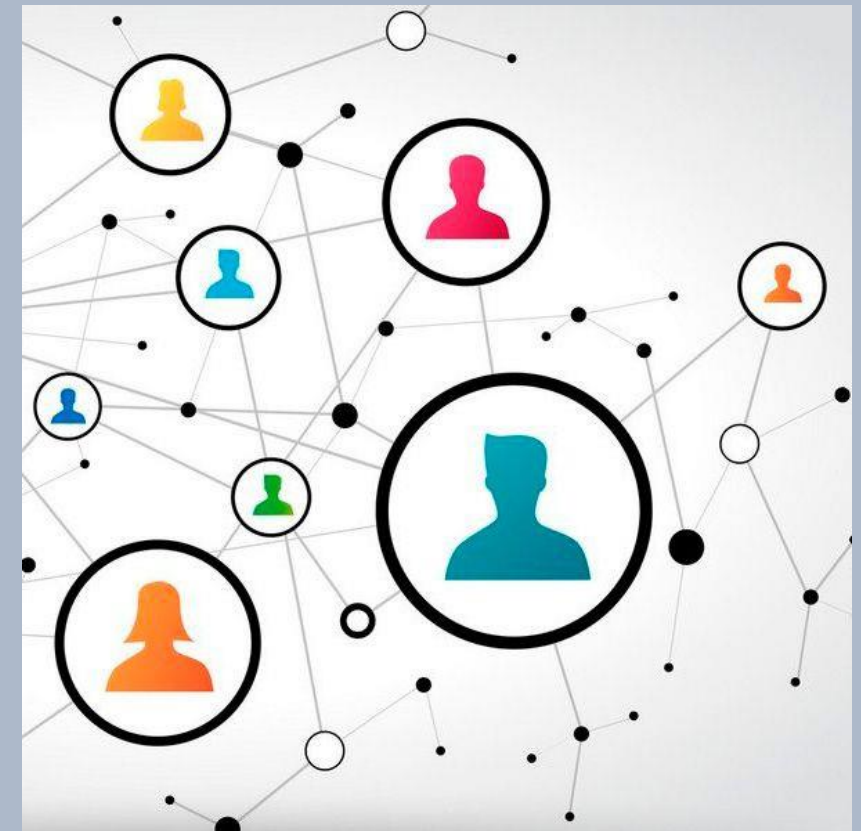
O QUE É COMPLIANCE?

É uma palavra derivada do verbo inglês “to comply”, que significa **“cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”**, ou seja, compliance é o dever de **cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir** regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição

E O QUE SIGNIFICA “SER” e “ESTAR” EM COMPLIANCE?

“Ser compliance” é **conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade** e saber que a **ética e a idoneidade** são fundamentais em todas as atitudes.

“Estar em Compliance” é **estar em conformidade** com leis e regulamentos internos e externos.



COMPLIANCE TRABALHISTA



O desafio do gestor de RH das empresas: diagnosticar, identificar e, quando necessário, propor ações, **corretivas ou preventivas**, para o cumprimento dos dispositivos legais que regulam as relações trabalhistas entre as organizações e seu capital humano.

Atividades de Compliance Trabalhista abrangem desde a **análise detalhada dos processos de recrutamento e seleção** executados pela organização até a **verificação dos cálculos de proventos e descontos da folha de pagamento**, bem como os **recolhimentos dos encargos e das retenções efetuadas**.

É preciso, ainda, observar se as **políticas internas da empresa estão alinhadas com a legislação**, visando **identificar e eliminar toda e qualquer situação que sinalize desequilíbrio** nas relações humanas dentro da empresa, como, por exemplo, práticas de assédios moral e/ou sexual.

COMPLIANCE TRABALHISTA



O **Compliance Trabalhista** tem ganhado importância por contribuir para eliminação de brechas existentes entre o “**como deveria ser x como realmente é**” e, com isso, **reduzir o chamado “passivo trabalhista”** – que, no futuro, poderá se tornar um desembolso real, seja provocado por demandas trabalhistas ou por multas oriundas de fiscalizações trabalhistas.

As ações de **Compliance Trabalhista** deverão oferecer alternativas de gestão que **mitiguem os efeitos de irregularidades que não puderem ser eliminadas**, seja qual for o motivo, cabendo ao empresário a implementação das soluções indicadas aos riscos apontados pela área de Recursos Humanos.

COMPLIANCE TRABALHISTA

Os benefícios para as empresas que atuam em conformidade são evidentes e imediatos: **diminuição da judicialização e do passivo trabalhista, melhora no ambiente de trabalho e a tranquilidade de estar agindo de acordo com a legislação e normas vigentes.**



Quando a cultura organizacional é pautada pela ética, os colaboradores se sentem mais satisfeitos e seguros com o seu local de trabalho. Essas questões podem ser refletidas em Pesquisas de Clima e o RH é capaz de avaliar esses fatores com a análise do antes e depois da implantação do Compliance na organização. Outro impacto evidente na gestão de pessoas diz respeito ao ganho de produtividade. **Pessoas trabalhando com satisfação em um ambiente seguro têm melhor rendimento e são comprometidas com a sua atividade.**

A solução: estar sempre atualizado!

As alterações nas leis trabalhistas trazem melhorias e prejuízos e certamente provocam muitos debates. O RH precisa se adaptar às novas realidades, assimilando as novidades e colocando em prática em seu dia a dia, buscando **alinhamento e esclarecimento com o jurídico e aproveitando as novas alternativas que estão surgindo.**



OBRIGADA!

 @4sadvogados

 @4sadv

 contato@4s.adv.br

 <https://www.4s.adv.br>