



Reforma da Previdência só afetará novos contratos.

Fotne: Jornal do Estado de Minas

As novas regras trabalhistas - como meia hora de almoço e o parcelamento das férias em três períodos - só poderão reger os novos contratos formais assinados depois de novembro. "Só serão atingidos pela lei novos contratos de trabalho", informou nessa quarta-feira (12) o Ministério do Trabalho, acrescentando que esse é um preceito constitucional. O presidente Michel Temer deve assinar hoje o projeto aprovado pelo Senado.

Com esse entendimento, os atuais contratos de trabalho não poderão ter negociados temas que podem ser ajustados pela reforma, como parcelamento de férias, organização da jornada de trabalho, banco de horas, intervalo para almoço, plano de cargos e salários, teletrabalho, troca de dia de feriado e remuneração por produtividade, entre outros pontos que passarão a contar com o princípio de que o "acordado" se sobrepõe ao "legislado".

Os atuais contratos também não poderão ser afetados pela nova regra que prevê acordo amigável para saída do emprego. Nessa nova modalidade criada pela reforma, empresa e trabalhador poderão negociar a rescisão do contrato que dará direito ao trabalhador à metade do aviso prévio e ao saque de 80% da conta do FGTS sem direito ao seguro-desemprego.

O mesmo se aplica aos novos acordos individuais entre patrão e empregado para os chamados trabalhadores hiper suficientes - aqueles com curso superior completo e salário duas vezes maior que o teto da Previdência, ou R\$ 11.062, sem que haja um novo contrato, esse trabalhador considerado mais qualificado não será obrigado a fazer acordo individual com o empregador para negociar temas como férias, banco de horas e remuneração por produtividade.

De acordo com Thiago Kunert Bonifácio, especialista em Direito Trabalhista, a empresa não poderá demitir os funcionários e recontratá-los para forçar a migração das regras atuais para as que ainda vão entrar em vigor. "Se ficar evidente que essa demissão foi apenas para beneficiar a empresa e retirar os direitos atuais dos empregados, o funcionário pode recorrer à Justiça e pedir

indenização", explicou.

Para ele, as empresas já conseguem lidar com diferenças no tratamento aos funcionários, de acordo com as modificações das leis trabalhistas ao longo do tempo, e conseguirão se adaptar à nova realidade, embora o prazo seja curto.

Imposto sindical

O Ministério do Trabalho também informou que o imposto sindical cobrado anualmente dos trabalhadores com carteira assinada não será descontado do salário em 2018 após a aprovação da reforma trabalhista. Segundo o ministério, os trabalhadores não serão cobrados em março do próximo ano porque o texto aprovado prevê o fim da contribuição obrigatória que descontava um dia de trabalho por ano de cada empregado.

Esse entendimento enterra a possibilidade mencionada por alguns sindicalistas de que poderia haver, em 2018, cobrança do imposto sindical proporcional aos meses em que vigorou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) neste ano.

Entre alguns sindicalistas, inclusive, há análise jurídica sobre o tema, já que uma corrente dos sindicatos de trabalhadores e empregadores entende que parte do imposto relativa a este ano poderia ser cobrada em março de 2018, já que a reforma trabalhista só vigorará quatro meses após a sanção presidencial - que deve ocorrer ainda esta semana. Assim, a reforma passa a entrar em vigor apenas em novembro.

O governo Michel Temer negociou com algumas centrais sindicais que criará um novo tipo de contribuição aos sindicatos, mas não obrigatória, e relacionada ao acordo coletivo. O percentual seria decidido por meio de assembleias e convenções coletivas e pago por filiados e não filiados às entidades.

Esse é um dos pontos que devem ser incluídos numa medida provisória (MP) prometida pelo governo aos senadores para que eles não mexessem no texto aprovado pela Câmara, o que atrasaria a tramitação do projeto.



Receita comunicará empresas optantes pelo Simples por suposta omissão da receita.

Fonte: Blog GuiaTributário

Notícia vinculada na internet dá conta que a Receita Federal estará comunicando 25 mil contribuintes do Simples Nacional por valores apurados relativos à:

- diferença entre os valores de notas fiscais eletrônicas e a receita bruta declarada;
- diferença entre os valores de notas fiscais de serviço eletrônicas e a receita bruta declarada;
- diferença entre os valores de cartões de crédito e débito e a receita bruta declarada.

Os contribuintes devem proceder da seguinte forma:

- caso entendam que há diferença a ser corrigida, devem retificar o PGDAS-D dos meses relacionados, pagar ou parcelar os valores devidos. Não é necessário envio de cópia de documentos para a Receita Federal ou para os demais Fiscos como prova de autorregularização;
- caso entendam que os valores declarados estão corretos, não é necessário procedimento adicional, nem mesmo a visita às unidades de atendimento da Receita Federal ou dos demais Fiscos.
- caso as diferenças indicadas já tenham sido regularizadas, não é necessário procedimento adicional, nem mesmo a visita às unidades de atendimento da Receita Federal ou dos demais Fiscos.



O imposto sindical não morreu: governo deve criar nova contribuição

Fonte: Gazeta do povo

O presidente Michel Temer indicou a sindicalistas que apoia a adoção de uma nova “contribuição por negociação coletiva” a ser paga pelos empregados no lugar do atual imposto sindical derrubado pela reforma trabalhista. A nova forma de financiamento dos sindicatos não será imposta aos trabalhadores, mas a tendência é que seja paga por todos que se beneficiem dos acordos coletivos. Sindicatos debaterão detalhes do novo modelo nas próximas semanas.

Após reunião com o presidente Michel Temer nesta quinta-feira, 20, o secretário-geral da Força Sindical, João Carlos Gonçalves, demonstrou satisfação com o sinal de apoio do governo à adoção de uma nova contribuição não obrigatória para os trabalhadores. “Já que a ideia é fortalecer a negociação coletiva, tratamos de uma contribuição por negociação coletiva. Ela não será obrigatória e terá as condições decididas em assembleia entre os sindicalizados e não sindicalizados”, disse o representante da Força.

No novo modelo, trabalhadores sindicalizados ou não serão convocados para as assembleias que decidem, por exemplo, o reajuste anual de salários. Nessa reunião, também será debatida a própria forma de contribuição ao sindicato que lidera essa negociação.

Um dos modelos citados pelos sindicalistas é a antiga contribuição assistencial - derrubada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para não sindicalizados - que poderia retirar entre 6% e 8% de um salário mensal em troca do suporte dado pelo sindicato ao trabalhador.

O novo modelo será tema de debate entre várias centrais sindicais na próxima semana em São Paulo. Gonçalves disse que o presidente Michel Temer também reafirmou a promessa de que editará medida provisória para ajustar alguns pontos da reforma trabalhista.

Entre os itens a serem alterados, Temer citou o contrato intermitente, trabalho insalubre para grávidas e lactantes, jornada de 12 x 36h, presença do sindicato na homologação da saída do empregado - além de salvaguardas ao trabalho terceirizado e autônomo.

O secretário da Força disse que o governo e as próprias entidades sindicais não têm pressa na edição da MP que ajustará a reforma trabalhista e regulamentará a nova contribuição. “A reforma só vale a partir de novembro. Então, temos tempo e vai dar para costurar com o Congresso essas mudanças. Não é necessária tanta pressa”, avaliou.



Mais um semestre se inicia e a Coordenação do Curso de Ciências Contábeis, deseja um ótimo retorno aos professores e veteranos e dá Boas-Vindas aos calouros do curso!



Professores do curso concorrem a prêmio No XVII USP Internacional Conference in Accounting



Os professores Dr. Miguel Angel Verdinelli, Dr^a. Suzete Antonieta Lizote, José Carlos Terres, do curso de Ciências Contábeis e Dr. Luiz Alberton da UFSC, foram indicados ao prêmio de melhor artigo da área de auditoria e perícia, no XVII USP Internacional Conference in Accounting, pelo trabalho "Auditoria interna e capacidade absorptiva: um estudo com auditores externos e auditados". A premiação acontece no dia 27 de julho em São Paulo.



Artigos científicos de docentes e discentes do curso de Ciências Contábeis serão apresentados no 15º Ececon.

Alunos e professores do curso participam mais uma vez do Encontro Catarinense de Estudantes de Ciências Contábeis – Ececon. A 15ª edição, que acontece nos dias 21 e 22 de agosto, na USFC, em Florianópolis, contará com quatro artigos científicos produzidos por nossos docentes e discentes. Os temas deste ano são:

Controles contábeis e gerenciais no agronegócio: um estudo com os rizicultores da cooperativa Juriti em Maçaranduba/SC

Autores:

Professora: Dr^a. Suzete Antonieta Lizote

Acadêmicas: Bruna Tamanini Vitti, Leda Stein e Pricilla de Souza

Impacto econômico do Hedge na empresa Alfa importadora e indústria Ltda., situada na região do Vale do Itajaí/SC

Autores:

Professor: Jeferson Rafael Urnau

Acadêmicas: Bruna Tainá de Aviz, Elaine Cintia de Almeida Gonzaga, Juliane Rodrigues

**Ececon
2017**

O perfil da controladoria nas concessionárias de veículos do município de Balneário Camboriú/SC

Autores:

Professor: Klaus Werner Krause

Acadêmicos: Francisco Schmidt Momm, Izabel Cristiane Ramos e Jéssica Luchtenberg

Competências empreendedoras: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis

Autores:

Professor: Dr. Miguel Angel Verdinelli

Acadêmicos: Amanda Magnagnago, Jéssica Raquel Urnau e Paulo Roberto Mellies



Campanha de arrecadação de donativos do Projeto social: fazer o bem faz bem – seja a diferença, encerra sua primeira campanha de 2017.



Imagem: Entrega dos donativos em 22/07/17

A campanha deste primeiro semestre de 2017, do programa fazer o bem faz bem – seja a diferença, coordenada pela professora Suzete A. Lizote, envolveu alunos da disciplina de Empreendedorismo do 6º período de Ciências Contábeis e 2º período do curso de logística, que se uniram para beneficiar o Hospital Pequeno Anjo – HUPA, o Clube Roda Solta e o Sr. Amós Fertil, imigrante Haitiano que sofreu queimadura em 70% de seu corpo, enquanto trabalhava em uma empresa na cidade de Itajaí.

Os esforços de alunos e professores resultaram no montante abaixo:

HUPA	1.100Kg de alimentos e 200l de leite
Clube Roda Solta	300kg de alimentos + roupas de cama e banho, eletrodomésticos e reforma de calçada para circulação de cadeirantes
Amós	150kg de alimentos



Tire suas dúvidas Você sabia? Sete mudanças na reforma trabalhista que todo empregado deve saber.

Sancionada no dia 13 pelo presidente Michel Temer, a **reforma trabalhista** trouxe mudanças que entram em vigor em novembro, quando termina o prazo legal de 120 dias. Até lá, empresas e funcionários tentam entender o que, de fato, muda para contratos de trabalho, novos e já estabelecidos.

Aos profissionais empregados, a advogada Roberta de Oliveira Souza, especialista em **direito** e processo do trabalho, indica que prestem atenção, em especial a sete pontos. Ao todo, mais de 100 pontos da **CLT** tiveram modificações com a reforma, que ficou definida oficialmente como a lei 13.467/2017.

Confira as mudanças que a advogada destaca:

1. Indenização por danos morais: violação à imagem, à intimidade, à privacidade, à honra e à autoestima são alguns exemplos de danos morais mas, atualmente, não existem critérios pré-definidos na lei para guiar a avaliação do juiz na hora de decidir sobre o tema, segundo explica Roberta.

“A doutrina e a jurisprudência criaram critérios para tentar balizar o valor da indenização, dentre eles: a extensão dos efeitos da ofensa, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, o grau de culpa ou dolo e a situação econômico e social das partes envolvidas”, explica.

Esses parâmetros foram mantidos pela reforma trabalhista que trouxe mais alguns para tentar medir o tamanho do dano moral e, assim, definir o valor da indenização.

A novidade está no art. 223-G, §1º da Lei 13.467/2017 que estipula que o valor da indenização será definido com base no salário da pessoa que foi ofendida, ou seja, quem sofreu o dano moral.

Para ofensas leves, a indenização máxima definida pela nova lei é de até três vezes o último salário contratual do ofendido. Se for considerada ofensa média, pode chegar a cinco vezes o último salário. Ofensas graves podem ter indenização de até 20 salários e gravíssimas, 50.

Se for uma empresa (pessoa jurídica) que sofrer o dano moral, a definição da indenização vai seguir os mesmos critérios só que tendo como base o salário do ofensor, ou seja, de quem causou o dano moral. Nos dois casos, reincidência pode dobrar o valor da indenização.

Na opinião de Roberta, esses novos critérios definidos pela reforma trabalhista são inconstitucionais, já que o art. 5º, caput da Constituição Federal dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

“É evidente que tal estipulação legal fere de morte o princípio da isonomia ou da igualdade, tendo em vista que a vida de um ser humano não pode ser avaliada segundo seu padrão de remuneração”, afirma a advogada.

Esse argumento de inconstitucionalidade pode ser usado, segundo a especialista, em juízo já que é responsabilidade do juiz decidir se a lei fere ou não a Constituição, que é a norma suprema do Brasil.

2. Intervalo de repouso e alimentação: hoje, a regra utilizada para indenizar funcionários que não têm respeitado o direito de intervalo para repouso e alimentação durante o dia de trabalho – de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas para jornadas de 8 horas diárias – vem de uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a 437.

O TST definiu que o empregador que não der o intervalo deve pagar o valor que o funcionário receberia por trabalhar aquele período inteiro do intervalo somando, no mínimo, 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho, para além da jornada regular.

Com a reforma trabalhista em vigor, a empresa não terá que pagar o valor correspondente ao período inteiro do intervalo. Apenas o valor correspondente ao tempo perdido será indenizado.

“A não concessão ou a concessão parcial do intervalo a empregados urbanos e rurais vai implicar o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, explica a advogada.

3. Trabalho intermitente: a reforma criou a possibilidade legal de contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua. É o trabalho intermitente, ou seja, quando ocorre a alternância de período de atividade e inatividade. Esse período de trabalho pode ser de horas, dias ou meses.

O contrato de trabalho intermitente poderá ser feito entre qualquer empregado e qualquer empregador, independentemente da atividade, exceto para aeronautas, que, segundo explica a especialista, têm contratos regidos por uma legislação própria.

No contrato de trabalho dessa modalidade deverá estar definido o valor da hora de trabalho e não pode ser menor do que o valor do salário mínimo por hora ou do montante que recebem os funcionários daquela empresa que exercem a mesma função, de maneira intermitente ou não.

A reforma define que o profissional poderá ser convocado para trabalhar três dias antes e deve já ficar sabendo qual será a jornada. Se ficar quieto e não se manifestar em até um dia útil a empresa vai entender que ele recusou.

Se ele aceitar e não comparecer ou não cumprir o contrato terá que pagar à empresa em 30 dias multa de 50% da remuneração que ele receberia pelo trabalho. Se quem descumprir fora empresa, o profissional terá direito de receber esse mesmo valor como indenização, explica Roberta.

No fim de cada período de prestação de serviço, o funcionário recebe, além da remuneração, o valor correspondente a férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, valor devido como repouso semanal remunerado e mais os valores adicionais legais.

A cada 12 meses, o profissional tem direito a nos próximos 12 meses a ter um mês em que obrigatoriamente não será convocado a trabalhar pelo mesmo empregador.

“As críticas feitas a esse dispositivo consistem, em síntese, na impossibilidade do empregado de se organizar e manter uma rotina, além de não poder contar com uma renda fixa, o que gera muita insegurança e instabilidade na vida desse trabalhador”, afirma Roberta.

4. Negociação coletiva: “Hoje, segundo entendimento consolidado no Supremo Tribunal Federal (STF) e no TST a negociação coletiva é válida desde que implique contrapartidas recíprocas, isto é, transação, que é o que deve ocorrer em qualquer negociação, e não renúncia”, afirma Roberta.

Com a reforma, negociações coletivas que tenham como consequência a piora das condições para o funcionário sem que ele receba qualquer contrapartida por isso não poderão mais ser anuladas na Justiça.

Na hora de analisar uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, segundo explica a advogada, vai balizar a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

5. Tempo no trajeto: as súmulas 90 e 320 do TST, segundo Roberta, consideram que o tempo de trajeto da residência até o trabalho quando o transporte é oferecido pela empresa e, desde que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público, entra na conta da jornada de trabalho. A reforma trabalhista mudou essa regra.

“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”, explica a advogada.

6. Equiparação salarial: quando a lei passar a vigorar, a equiparação salarial entre funcionários que exercem trabalho de

igual valor só será possível entre empregados de um mesmo estabelecimento empresarial e não mais no mesmo município ou na mesma região metropolitana, como é a regra hoje.

Mas, o que é trabalho de igual valor? “Hoje o art. 461, § 1º da CLT estabelece que o trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”, explica a advogada.

A reforma trouxe ainda uma nova regra: o tempo de serviço prestado pelos funcionários para o mesmo empregador não pode ser superior a quatro anos.

“Do mesmo modo, a diferença de tempo na função não poderá ser superior a 2 anos, disposição que corresponde ao art. 461 da CLT antes da reforma”, diz a advogada.

Outra mudança é que não será mais possível o reconhecimento do chamado “paradigma remoto”, que é quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro funcionário.

“A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função”, afirma Roberta. É importante destacar que pedido de equiparação salarial continua sendo possível apenas em empresas que não oferecem plano de cargos e salários.

Só que com a reforma, o quadro de carreira não precisará mais ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho ou em outro órgão público, como é hoje.

7. Demissão em massa: a reforma derrubou a necessidade de que demissões em massa sejam negociadas coletivamente entre sindicatos de trabalhadores e patronais ou entre o sindicato de trabalhadores e a empresa.

Conforme afirma a advogada, casos como a recente determinação da Justiça que obrigou a JBS a pagar indenização a funcionários após demissão em massa sem negociação, não vai mais acontecer.

“Ainda que milhares de trabalhadores sejam demitidos em um único dia de uma mesma empresa, com reflexos nefastos para a economia local e centenas de famílias, tal dispensa coletiva será equiparada à individual, segundo texto sancionado da reforma”, afirma Roberta.

Fonte: Revista Exame - autora Camila Pati