

EAD - PREVENÇÃO EM PASSIVOS TRABALHISTAS

*Legislações, MPs,
Portarias e Decretos
atualizados*

2020



OBJETIVO

Informar e atualizar os profissionais e empresas conforme a Reforma previdenciária, Trabalhista, Lei da Terceirização, Lei da Liberdade Econômica, MP 905/2019 (Contrato Verde Amarelo), Portaria 1.195/2019 (CTPS) e Decreto 10.060/2019 (Trabalho Temporário) dentre muitos outros aspectos que entraram em vigor em 2020.



INTRODUÇÃO

Nesta oportunidade, vamos:

- Orientar os gestores para adequar a empresa ao direito do trabalho contemporâneo;
- Obter informações relevantes para o entendimento e identificação do passivo trabalhista existente na empresa;
- Prevenir processos e passivos trabalhistas por meio de uma advocacia preventiva e boas práticas;
- Reduzir os impactos dos passivos nos resultados financeiros da empresa;
- Analisar os riscos da terceirização ou “Pejotização” (contratação e gestão)

Este treinamento tem como objetivo apresentar aos participantes informações relevantes para melhor entenderem e identificarem o passivo trabalhista existente em sua empresa, detectando origens, elementos de custo respectivos e “evitabilidade”, a fim de poderem estabelecer uma política uniforme de combate ao passivo trabalhista.

O programa deste curso, nesta edição, recebeu um incremento especial no tocante à atuação do preposto e a detalhes processuais relevantes, tendo como objetivo precípua servir de treinamento aos prepostos das reclamadas, ofertando-lhes informações relevantes ao seu trabalho. No mesmo intuito enriquecedor, objetiva debater os recentes movimentos de alteração da CLT em âmbito legislativo e suas repercussões.

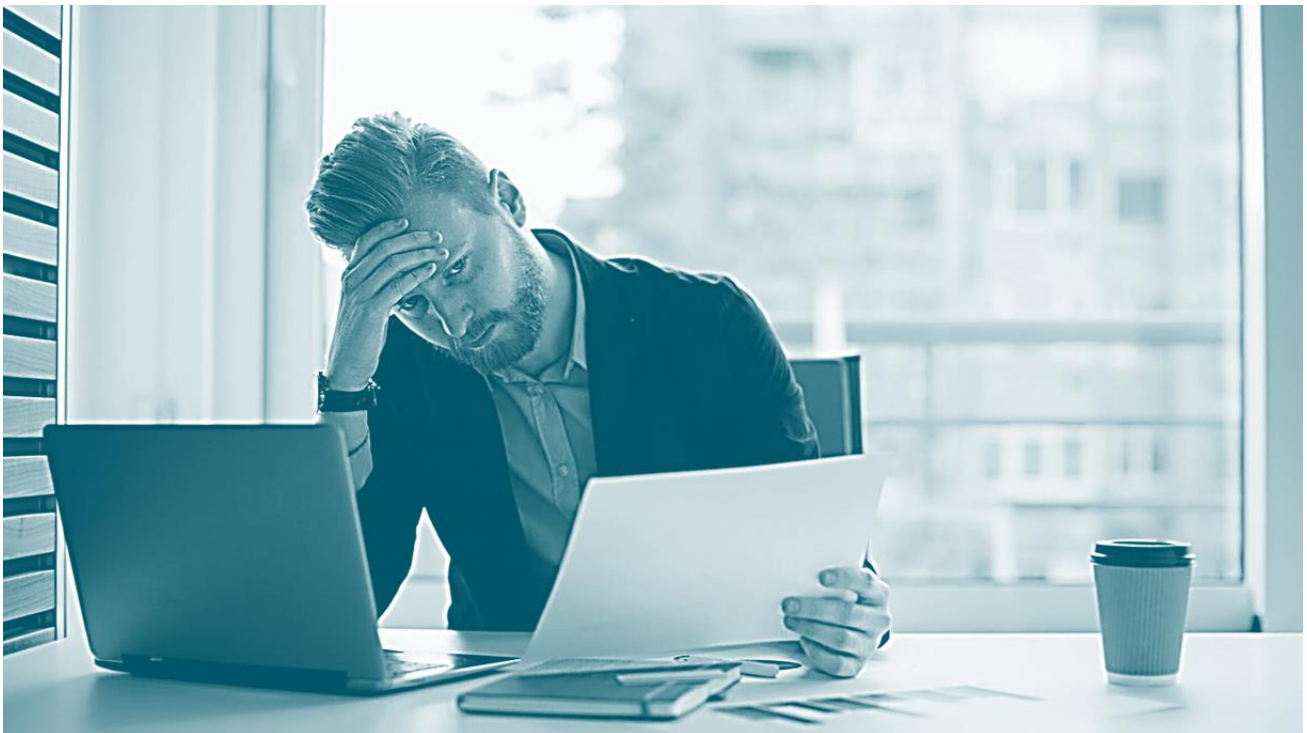
Os profissionais de Recursos Humanos juntamente com o Jurídico das empresas têm o desafio de identificar/minimizar riscos de demandas judiciais, por meio de habilidades na administração do cotidiano empresarial, gestão de pessoas, desenvolvimento das relações trabalhistas e gerenciando os próprios passivos.

Ao final deste treinamento, o aluno sairá apto a aplicar e desenvolver modernas práticas de como prevenir a empresa dos passivos trabalhistas. Será abordado cada tópico de maneira criteriosa, e, ainda, os principais motivos que geram o passivo trabalhista.

Interessante também para profissionais que desejam se reciclar nos procedimentos de prevenção do passivo trabalhista. Todas as aulas têm uma fundamentação teórica, com a parte prática, conclusiva.

PÚBLICO ALVO

Auditores Internos e Externos, Gerentes de Recursos Humanos; Administradores de Pessoal, Gerentes Administrativos, Financeiros, Contadores, Chefes e Analistas de Pessoal, Advogados e demais profissionais interessados e/ou ligados à área trabalhista e todos os profissionais que geram ou administram o passivo trabalhista, especialmente aqueles que têm gestão direta sobre trabalhadores ou que participam da reclamatória trabalhista como preposto ou gerador de informações e documentação.



RESULTADOS PARA OS PARTICIPANTES

Como o volume de passivos trabalhistas nas empresas tem aumentado nos últimos tempos. Hoje, são impetradas diariamente, em âmbito nacional, 10.000 ações trabalhistas dos mais variados tipos, inclusive oriundas de passivos ocultos.

Os passivos na grande maioria dos casos ocorrem por erros que são cometidos por desconhecimento ou descumprimento da legislação e das normas que regem as relações de trabalho. Mas há também situações que envolvem fraudes cometidas por empregados e terceiros.

Para evitar riscos, falhas e suas conseqüentes complicações, se faz necessário a aplicação de programas de prevenção e revisão para o cumprimento da legislação e das normas estabelecidas, visando minimizar custos e riscos com o Passivo Trabalhista da seguinte forma:

- Aquisição de conhecimentos para identificação prévia dos pontos críticos geradores de riscos na administração de Recursos Humanos;
- Alinhamento de estratégias jurídicas como ferramenta para o desenvolvimento das relações trabalhistas;
- Gerenciamento de passivos e compreensão de orientações de conduta que visam evitar futuras reclamações trabalhistas;
- Visualização de novas oportunidades corporativas na prevenção de demandas judiciais;
- Prevenção de futuras reclusões trabalhistas.

PROGRAMA

MÓDULO I - LEI 13.874/2019 - LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA

- Carteira de Trabalho Digital – CTPS Digital (Portaria nº 1.195/2019)
- Registro de Ponto – alterações
- Registro de ponto por exceção e o ônus da prova
- Desconsideração da personalidade jurídica
- Equiparação de documento digital ao físico
- Parâmetros para interpretação de contratos

MÓDULO II – MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019

- Contrato de Trabalho Verde Amarelo (prazo determinado)
- Trabalho aos domingos e feriados
- Registro Profissional – exclusão de categorias
- Contribuição sobre benefícios de Alimentação (VT e VR)
- Regulamentação da Gorjeta
- Seguro-Desemprego: contribuição ao INSS
- Fiscalização e autuação trabalhista – novas regras
- Conselho para recursos de multas trabalhistas
- Multas Trabalhistas – atualização valores
- TAC - Termos de Ajustamento de Conduta - validade de 2 anos
- Correção monetária e juros de créditos trabalhistas
- Jornada de trabalho de bancários
- PLR – negociação individual e novos prazos
- Acidente de Trajeto - não equiparação a Acidente de Trabalho
- Multa adicional FGTS – exclusão

MÓDULO III – INOVAÇÕES

- Nova caracterização de Grupo Econômico
- Responsabilidade do ex-sócio
- Súmulas e Enunciados, Acordos e Convenções - Princípio da intervenção mínima
- Dano Moral - Assédio moral e sexual nas relações de trabalho

MÓDULO IV - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

- Registro do empregado – CTPS (física ou digital)
- Tipos de contrato de trabalho (determinado, indeterminado etc)
- Contrato de Trabalho Verde Amarelo (MP Provisória 905/2019)
- Teletrabalho (home office) – regras e procedimentos
- Trabalho Intermitente – condições de contratação
- Trabalho em regime de tempo parcial
- Autônomo x "Pejotização"
- Salário, remuneração, plano de cargos e salários e equiparação salarial
- Ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos
- Tempo à disposição do empregador
- Jornada de trabalho, controle de jornada e presunção de jornada
- Intervalos nas jornadas de trabalho
- Horas extras, banco de horas e acordo de compensação da jornada
- Férias – Concessão, fracionamento, pagamento em dobro e indenização
- Suspensão e interrupção do contrato de trabalho
- Rescisão, dispensa com e sem justa causa
- Aviso prévio
- Extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes
- Dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas
- Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada para dispensa
- Dispensa por justa causa devido a perda de habilitação
- Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas
- Cláusula compromissória de arbitragem
- Padrão de vestimenta e higienização de uniformes
- Gestante e lactante em ambiente insalubre

MÓDULO V – GESTÃO DE TERCEIROS

- Inovações inseridas pela Lei de Terceirização (Lei 13.429/2017)
- Terceirização em cadeia
- Capacidade econômica da empresa terceirizada
- Terceirização versus "Pejotização"
- Terceirização versus Trabalho Temporário
- Trabalho Temporário - Lei nº 6019/74 – atualização pelo Decreto 10.060/2019
- “Quarentena” para contratação de ex-empregados como terceiro
- Cooperativas de trabalho
- Responsabilidade solidária do contratante
- Fiscalização dos Contratos (Culpa In Eligendo e In Vigilando)

MÓDULO VI - ORGANIZAÇÃO SINDICAL E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

- Representação Sindical
- Contribuição Sindical
- Prevalência do negociado sobre o legislado
- Hierarquia entre: Lei, Acordo e Convenção Coletiva – exceções
- Comissões de Conciliação Prévia
- Comissão para Representação dos Empregados
- Homologação de rescisão (TRCT)



METODOLOGIA

A metodologia do curso consiste em experiência pretérita dos instrutores, além da comunicação demonstrada e dialogada, incluindo discussões em sala a partir de subsídios trazidos pelos participantes sobre suas experiências profissionais e elaboração de exercícios em grupo.



Qual é a importância do ROI para o RH?

As empresas estão adotando cada vez mais análise com base em indicadores para mensurar os resultados e fazer uma gestão eficiente com foco em crescimento e produtividade. Isso porque – por meio da análise desses indicadores – é possível determinar ameaças, conhecer tendências e identificar gargalos.



Uma das métricas mais utilizadas é o ROI (Retorno sobre o Investimento).

No setor de Recursos Humanos não é diferente. Cada vez mais olha-se para os indicadores para planejar ações e embasar as políticas de Gestão de Pessoas, melhorar as práticas e rotinas com foco em resultados.

Uma gestão eficiente, que atue com foco no capital humano, permite acompanhar de perto taxas como retenção de talentos, absenteísmo, engajamento de colaboradores, treinamento, entre outras.

Para ajudar você a identificar alguns indicadores no seu setor de RH, destacamos abaixo alguns indicadores que podem ser colocados em prática para analisar o ROI do seu RH.

INFORMAÇÕES

LOCAL : EAD (ON line a ao vivo com participação dos alunos).

DATAS : 30 de março a 03 de abril de 2020.

CARGA HORÁRIA : 16 horas.

HORÁRIOS :

Segunda a sexta das 20h as 23h

INVESTIMENTO: 3X de R\$ 349,00 no cartão sem juros.

(ou no boleto , depósito ou transferência com 6% de desconto)

