

MAISON GESTÃO E CONTABILIDADE



Reforma Trabalhista

REFORMA TRABALHISTA

A antiga lei trabalhista datava de 1943. Muita coisa mudou nessas mais de 7 décadas, novas máquinas, novas profissões, computadores entre outros.

Durante esse período muitos costumes foram sendo criados também, em vista de uma lei rígida, tanto para o empresário quanto para o empregado, muitos acordos foram se estabelecendo verbalmente.

Observando-se tudo isso, a Reforma Trabalhista 2017 atualiza a então lei 5.452/1943, inserindo, excluindo e também complementando vários artigos.

MUITA COISA MUDOU?

Sim! Muita coisa mudou, mais de 50 artigos e sua alíneas foram alterados, mas nós da Maison Gestão estamos fornecendo à você esta cartilha com as principais mudanças e que impactarão de imediato na forma como se entende o Contrato de Trabalho.

ENTRADA EM VIGOR

A nova lei trabalhista entrou em vigor no dia 11/11/2017 para todas as empresas sem distinção. Porém, vale ressaltar que três dias após já foi editada Medida Provisória alterando alguns pontos, logo, orientamos cautela na implementação de novos contratos que possam trazer melhorias financeiras à empresa.

CAPACITAÇÃO DE NOSSA EQUIPE

Nossa equipe é formada por profissionais capacitados e em todos os setores contamos com analistas formados na área de atuação, sendo eles, Contadores, Gestores de Recursos Humanos, Gestores Financeiros e Administrativos.

Com cursos de capacitação frequentes, nossa equipe está preparada e atualizada nas principais mudanças da legislação, trazendo assim não só a correta contabilização, como também a correta orientação aos nossos clientes.

Se restar qualquer dúvida, entre em contato conosco que teremos prazer em esclarecer.

Um grande abraço.

Ernandes Temeirão Ferreira – Contador, Téc. Meio Ambiente
Especialista nas áreas: Contábil, Fiscal e Societária

Paulo Bühnemann Neto – Contador, Gestor Empresarial
Especialista nas áreas: Fiscal e Societária

Rubens Faria – Contador, Perito Trabalhista
Especialista na área: Trabalhista



RESUMO DAS MUDANÇAS

HORÁRIO DO ALMOÇO



A Reforma prevê a possibilidade de redução do intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, **mediante Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva**, passando o período suprimido a ser indenizado.

Comentário: Antes o funcionário era obrigado a descansar ou fazer seu horário de almoço de no mínimo 1 hora para uma jornada de 8hrs. Esse limite mínimo passa a ser de 30 minutos, permitindo o funcionário terminar sua jornada mais cedo, ainda assim se convencionado coletivamente (Art. 611-A incluído).

ACORDOS COLETIVOS

Até então, os acordos não prevaleciam em relação à CLT. Com a entrada em vigor, a nova Lei prevê que o negociado em Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos se sobrepõe ao legislado. Quando dispuserem sobre temas específicos mencionados no texto legal.

FRACIONAMENTO DO PERÍODO DE FÉRIAS

A Nova Lei permite o parcelamento das férias, **desde que haja concordância do empregado**, em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias. Os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada.

Comentário: Antes o funcionário somente podia dividir suas férias em duas parcelas anuais, ainda assim somente em caso excepcional, sendo que a menor parcela devia ter pelo menos 10 dias (1 férias de 30 dias ou 2 férias de 15 dias ou 2 férias de 10 + 20 dias, por aí em diante). Agora o funcionário vai poder optar por parcelar suas férias em até 3 vezes, mesmo sem excepcionalidade, sendo que uma deve ter pelo menos 14 dias e a menor parcela deve ter pelo menos 5 dias. (Art. 134. §1º alterado)

BANCO DE HORAS

Antes, as horas acumuladas deviam ser compensadas por meio de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, no período de 1 ano ou, após esse prazo, pagas com o acréscimo do adicional de hora extra. Pela nova Lei, **o banco de horas poderá ser negociado mediante acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

JORNADA PARCIAL

A regra anterior permitia a jornada de 25 horas semanais, sem hora extra, com direito a 18 dias de férias. Com a alteração legislativa, esse período passa para 30 horas semanais, sem hora extra, ou 26 horas semanais com até seis horas extras, sendo que o período de férias sobe para 30 dias.



JORNADA INTERMITENTE

A Legislação não previa jornadas sem continuidade. A Reforma Trabalhista tornou possível a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, devendo o empregador efetuar o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo/hora ou o piso salarial/hora. A notificação (convocação) para o trabalho deve ser formalizada por qualquer meio

eficiente de comunicação (§ 1º do artigo 452-A) com no mínimo 3 dias de antecedência da prestação do serviço e o trabalhador responder em 1 dia útil, sendo considerado como recusa caso não ocorra neste prazo. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Comentário: A CLT passa a admitir o trabalho chamado "intermitente". Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas regidos por legislação própria (§3º do Art. 443 incluído). Antes esse tipo de trabalho era feito sem embasamento legal e, portanto, o empregado não tinha os direitos garantidos. O empregado registrado por prazo indeterminado que for demitido não poderá ser recontratado por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses. Possíveis penalidades para o não cumprimento do chamado deverá ser acordado em contrato.

JORNADA DE TRABALHO

O texto Legal prevê que a jornada de trabalho não ultrapasse o limite total de dez horas diárias (8 horas + 2 horas extras), como já previsto anteriormente na CLT, e regulamenta a jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, **a qual poderá ser deliberada por meio de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.**

Comentário: A jornada de trabalho continua limitada a 44 horas semanais e 220 horas mensais. No entanto, agora a CLT admite jornadas de 12 horas alternadas com 36 horas de descanso (Art. 59-A incluído). Esse tipo de jornada já é utilizado por profissionais como seguranças, porteiros, médicos, enfermeiros e demais profissionais de saúde e a CLT ainda não estava adaptada à essa realidade. **Não é qualquer atividade que pode exercer este tipo de jornada.**

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A nova Lei prevê a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, podendo ser alterado o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, mediante aditivo contratual.

Comentário: Antes, a lei de 1943 não previa esse tipo de trabalho, muito realizado por profissionais de informática e design e cada vez mais comum, mesmo em escritórios e órgãos públicos. O trabalho remoto gera benefícios para empregados (economia de tempo de deslocamento, maior convívio com a família, às vezes liberdade de horários de trabalho, etc.) e empresas (economia de energia, água, café, de locação de espaço físico, etc.). Agora esse tipo de trabalho moderno, possível somente com a tecnologia surgida nos últimos 20 anos, passa a ser regulado pela CLT (CAPÍTULO II-A, Arts. 75-A a 75-E incluídos). Agora a CLT determina, por exemplo, que o teletrabalho deve ser expressamente definido em contrato de trabalho, que a alteração entre presencial e teletrabalho podem ser alteradas apenas se registrado em aditivo contratual, e se o empregador determinar unilateralmente a alteração, o empregado deve ter no mínimo 15 dias para a transição. Cria ainda a possibilidade de se prever em contrato de trabalho que a empresa será a responsável pela aquisição dos equipamentos e reembolso de despesas (como energia) do empregado nessa modalidade de trabalho. E determina também que, mesmo nessa modalidade de trabalho, o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.





DEMISSÃO CONSENSUAL

A Reforma cria a **demissão em comum acordo**. Nesta modalidade de demissão, a multa do FGTS será de 20%, o aviso prévio cai pela metade e o trabalhador poderá sacar 80% do saldo depositado em sua conta vinculada ao FGTS. Não haverá direito ao recebimento do Seguro-Desemprego (Art. 484-A incluído).

Comentário: Antes, quando o empregado pedia demissão, mesmo com o consentimento do empregador, não tinha direito a nada! Isso fazia com que muitos empregados fizessem acordo com seus empregadores para que fossem demitidos; com isso, recebiam uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS (que era devolvido, por fora, ao empregador que aceitava o esquema) e tinha direito ao saque integral do FGTS e seguro-desemprego. Com a mudança, o legislador espera que esse esquema seja menos frequente.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Com a reforma trabalhista, a cobrança do imposto sindical deixará de ser obrigatória. Somente haverá o desconto da contribuição sindical dos empregados que autorizarem prévia e expressamente o seu recolhimento aos Sindicatos Representativos da Categoria.

Comentário: A contribuição sindical era obrigatória a todo empregado da iniciativa privada. A contribuição era descontada obrigatoriamente pelo empregador no mês de março no valor equivalente a um dia de trabalho do empregado e entregue ao sindicato da categoria econômica deste. Por ser impositiva, era também chamada "imposto sindical". Agora a contribuição deixa de ser impositiva, necessitando autorização prévia do empregado para seu recolhimento (Arts. 578 e 579 alterados).

GRAVIDAS E LACTANTES

O trabalho em locais insalubres era vedado às mulheres grávidas e lactantes, a empregada gestante ou que estivesse amamentando deveria ser afastada, durante toda a gestação e a lactação, de qualquer atividade ou local insalubre, devendo exercer atividades em outro local da empresa. No novo texto e complementado por medida provisória, a gestante será afastada enquanto durar a gravidez de qualquer atividade insalubre. A grávida poderá, entretanto, trabalhar em local insalubre em graus médio ou mínimo quando ela voluntariamente apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança que autorize a sua permanência na atividade. Já a empregada lactante será afastada de atividades insalubres em qualquer grau caso apresente atestado emitido por médico da confiança dela recomendando o afastamento no período.

DESLOCAMENTO (HORAS IN ITINERE)

O tempo de deslocamento entre a residência do empregado e a empresa era, até então, contabilizado como jornada de trabalho, quando o transporte era oferecido pelo empregador. Com a entrada em vigor a regra muda, pois a Lei dispõe que esse tempo deixará de contar como jornada de trabalho, não se tratando de tempo à disposição do empregador.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Com a reforma, algumas práticas que eram consideradas tempo à disposição do empregador e geravam obrigatoriedade de pagamento como hora extra trabalhada, agora ficarão excluídas da antiga interpretação e não terão caráter salarial, tais como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, atividade de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de troca na empresa.

Comentário: O deslocamento entre a residência e a empresa, quando é feito em transporte da empresa e de difícil acesso, era contado como hora de trabalho desde 2001 e agora não será mais (Art. 58, parágrafo 2º alterado e 3º revogado). Deixam também de ser



consideradas como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme (Art. 4º §2º incluído).



QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A reforma cria a quitação anual das obrigações trabalhistas, que poderá ser firmada na presença do Sindicato representativo na Categoria do empregado, no qual deverão constar os direitos e valores discriminados, tendo eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Comentário: O novo texto cria um termo anual **facultativo**, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, como as horas extras e adicionais devidas. (Art. 507-8 incluído). Apesar de ser facultativo, esta ação poderá inibir futuras ações trabalhistas visto que o empregado assinou aceitando o informativo de quitação.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Antes, o empregado com mais de 1 (um) ano de serviço deveria submeter a rescisão do contrato de trabalho ao Sindicato Profissional ou ao Ministério do Trabalho e Emprego – M.T.E. para homologação. Com a mudança, essa obrigação acabará e o empregado, em querendo, poderá submeter o termo de rescisão para apreciação da Justiça do Trabalho.

Comentário: A rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só era considerada válida, segundo a CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho. A nova regra revoga essa condição (Art. 477 alterado). Porém a nova lei prevê que o *negociado em Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos se sobrepõe ao legislado quando dispuserem sobre temas específicos mencionados no texto legal*, isto é, se na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) houver cláusula que disponha sobre a obrigatoriedade da homologação ser feita no sindicato profissional, essa obrigação se sobrepõe à lei e a homologação continuará sendo feita no sindicato. Imaginamos que nas próximas CCTs de todas as classes sejam inclusas cláusulas com esse teor.

Importante: o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias corridos para ambas as modalidades, pedido de demissão ou dispensa.

SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO DA MULHER

Foi revogado o Art. 384 da CLT. Esse artigo determinava que a trabalhadora mulher deve ter 15 minutos de descanso obrigatórios antes de iniciar o horário de serviço extraordinário, a chamada hora-extra.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como era: o plano de cargos e salários precisava ser homologado pelo Ministério do Trabalho e constar no contrato de trabalho.

Como fica agora: o plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação ou registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

A nova Lei regulamenta a criação da comissão de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 funcionários, cuja finalidade é a de promover o entendimento entre empregados e empregadores. Dispõe sobre a composição desta Comissão, bem como sobre suas atribuições e demais formalidades necessárias.



Comentário: Toda empresa com mais de 200 empregados deverá ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderão participar inclusive os não-sindicalizados. Não poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio. (Art. 510-A, 510-8, 510-C, 510-O incluídos)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O texto aprovado cria uma nova modalidade de demissão por justa causa, acrescentando ao artigo 482 alínea “m”, que prevê a possibilidade de demissão justificada em razão da perda dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício profissional decorrente de conduta dolosa. Por exemplo, perda da habilitação para exercer a profissão de motorista.

TERCEIRIZAÇÃO

A Reforma ratifica a possibilidade de terceirização irrestrita, nos termos da lei 13.429/2017 em vigor, estabelecendo prazo de 18 (dezoito) meses para que o mesmo empregado demitido possa ser recontratado como terceiro.

Comentário: A Reforma prevê expressamente a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa (Art. 4º-A incluído). Porém, assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à (Art. 4º -C incluído):

- alimentação quando oferecida em refeitório;
- serviços de transporte;
- atendimento médico ou ambulatorial;
- treinamento;
- condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho.

Ela proíbe pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos 18 meses, de figurar como sócio de empresa contratada, exceto se referido sócio for aposentado (Art. 5º-C incluído). Proíbe ainda que ex-empregados da tomadora demitidos há menos de 18 meses voltem a lhe prestar serviços na capacidade de empregados de empresa prestadora de serviços antes do decurso do referido prazo (Art. 5º -D incluído).

SALÁRIOS

Passam a ser consideradas remuneração apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (Art. 457, §1º alterado). Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração (Art. 457, §2º alterado).

Comentário: Muita atenção com este artigo, pois não são todos os tipos de gratificações, prêmios, abonos e etc. que não incidirão encargos, é importante observar por exemplo que a Gratificação de Cargo de Confiança, apesar de carregar o nome *gratificação*, esta incide sim encargos. Podemos entender como gratificações aquele valor não fixo que o empregado percebe, por exemplo: Gratificação por bater uma meta (desde que não seja comissão), Bonificação por assiduidade, Bônus por produtividade, etc. Estes exemplos não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários o que deixa mais dinheiro na mão do trabalhador. Isso reduz o valor pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e conseqüentemente, o benefício a ser recebido pelo trabalhador quando este for se aposentar, o que não o impede de economizar esse dinheiro extra e fazer suas próprias decisões de investimento.

DANOS MORAIS

Até agora, os juízes estipulavam o valor em ações envolvendo danos morais. A nova regra impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização (TÍTULO II-A, Arts 223-A a 223-G).