



**CIRCULAR Nº17 – 13 DE NOVEMBRO DE 2017**

ASSUNTO: REFORMA TRABALHISTA  
DEPTO. PESSOAL (SONIA / KARINE)

Desde 11/11/2017, já está em vigor a Reforma Trabalhista.

Destacamos abaixo as principais mudanças:

Para melhor entendimento desta reforma, é necessário ver na íntegra a Lei nº 13.467/2017.

- **Remuneração**

Com a Reforma, promove-se uma alteração no completo salarial, de modo que apenas as gratificações legais integram salário. A Lei passa a trazer a definição legal de prêmios, entendidos como as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. Não inclui remuneração: ajuda de custo, gratificação de cargo de confiança, auxílio-alimentação (sendo vedado o seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, valor relativo à assistência médica, reembolso de medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses e despesas médico-hospitalares e similares.

Atualmente, a remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Porém, com o advento da nova legislação, o empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas.

- **Plano de carreira**

Os planos de cargo e salário de uma empresa não precisarão mais passar por qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, podendo ser adotado por meio de norma interna ou de negociação coletiva.

- **Contribuição sindical**

De acordo com as disposições da antiga legislação, a contribuição sindical deveria ser recolhida anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Porém, com o advento da Reforma Trabalhista, tal contribuição passa a ser opcional, somente podendo ser descontada se previa e expressamente autorizada pelo empregado.



- **Negociações individuais e coletivas**

O texto mantém o prazo de validade de 2 (dois) anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência).

Houve também a estipulação de temas que poderão e que não poderão ser objeto de negociação coletiva, tendo ou não prevalência sobre a lei. Desta forma, instrumentos coletivos de trabalho poderão transacionar determinados direitos trabalhistas por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

No caso dos empregados com formação superior e salário mensal igual ou maior a 2 (duas) vezes o teto da Previdência Social, haverá prevalência do negociado sobre o legislado.

- **Demissão**

Não mais se exige a chamada homologação sindical como requisito de validade do ato em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, de modo que serão apenas 3 (três) as responsabilidades do empregador: anotar baixa na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e quitar as verbas rescisórias tempestivamente, tudo no prazo de 10 (dez) dias. A rescisão será feita na própria empresa, na presença de advogados do empregador e do empregado, o qual poderá ser assistido pelo sindicato o qual faz parte.

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins e não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV's), para sua validade, devem estar previstos em negociação coletiva. Se firmados regularmente, ensejam a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Pelo novo texto, o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

- **Justa causa**

Há uma nova hipótese de justa causa prevista pela Reforma: o contrato de trabalho poderá ser rescindido, por culpa do empregado, em caso de cassação de registro profissionais ou requisitos para exercer a profissão passa a configurar a possibilidade de demissão com justa causa.



- **Gestantes**

Não há limite de tempo para a mulher avisar à empresa sobre seu estado gravídico, no entanto, a mulher demitida tem até 30 (trinta) dias para informar seu antigo empregador.

A nova lei só prevê o afastamento obrigatório em determinadas situações, a depender do grau de insalubridade. A mulher apenas deverá ser obrigatoriamente afastada das atividades insalubres em grau máximo, enquanto que, nos graus médio ou mínimo, deverá apresentar um atestado médico que assim recomende.

Durante a lactação, não importa qual seja o grau de insalubridade, só haverá afastamento se a mulher apresentar atestado que o recomende. Ainda, o acordo individual entre a mulher e o empregador servirá para definição dos horários das pausas para a amamentação.

- **Jornada parcial de trabalho**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de acréscimo de horas suplementares, e aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Com a Reforma Trabalhista, a CLT deixa de contemplar a proporcionalidade do período de férias para o empregado contratado na modalidade do regime de tempo parcial, de modo que desfrutará de suas férias pela regra geral, além de passar a ser permitido que converta 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

- **Horas in itinere**

Horas in itinere são as horas de trajeto ou de itinerário, as quais correspondem ao período de tempo gasto pelo empregado no deslocamento entre sua residência até o local de trabalho.

De acordo com a nova redação trazida pela Reforma, 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 mais computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

- **Tempo à disposição**

Com a reforma, a CLT passa a declarar situações exemplificativas para as quais a permanência do empregado no estabelecimento patronal não é considerado trabalho para fins de jornada e remuneração, entre elas quando o empregado busca proteção pessoal em caso de insegurança na via pública ou por más condições climáticas.

Por ser um rol exemplificativo, todo período no qual o empregado permanecer nas dependências da empresa ou no ambiente laboral como um todo, por vontade própria e para o exercício de atividades particulares, não



será computado como período de trabalho e, por consequência lógica, não há que se falar em período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos.

- **Banco de horas e compensação de horas**

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Sua remuneração será de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

O banco de horas anual não sofreu alterações, porém somente pode ser instituído por negociação coletiva. Ainda, a Reforma Trabalhista passou a contemplar a possibilidade de instituição de banco de horas por acordo individual escrito, para o período máximo de 6 (seis) meses. Nesta modalidade, o trabalhador irá somar as horas extras para depois gozar as respectivas folgas nos termos negociados.

Quanto à compensação de horas, o acordo deverá de ser individual, tácito ou escrito, e consiste em trabalhar horas extras para compensar dias ou horas de trabalho, desde que no mesmo mês.

- **Intervalo Intrajornada**

O intervalo intrajornada sofreu duas profundas alterações: a sua não concessão total ou parcial deverá ser paga como parcela indenizatória e não mais salarial, e o período que deverá ser pago corresponderá apenas ao que foi efetivamente suprimido, não mais de todo o período, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

- **Trabalhador temporário**

A Reforma Trabalhista retirou do texto legislativo as disposições relativas ao trabalho temporário. Isso porque a Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, trouxe em seu bojo novas regras quanto a esse tipo de contrato.

A vigência do contrato de trabalho temporário não poderá exceder ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 (noventa) dias consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que lhe deram causa. Para que não seja caracterizado vínculo empregatício, o trabalhador temporário somente será colocado à disposição do mesmo contratante mediante novo contrato temporário, apenas após 90 (noventa) dias do término do contrato anterior.

- **Terceirização**

A Reforma Trabalhista trouxe regras complementares à Lei da Terceirização (13.429/17). A medida estabelece uma quarentena de 18 (dezoito) meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O texto também prevê que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efeitos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.



Ainda, a terceirização pode alcançar todas as atividades da empresa, inclusive a atividade- fim (aquela para a qual a empresa foi criada), de modo que a contratação terceirizada pode ocorrer sem restrições.

- **Trabalho intermitente**

Hoje, a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Atualmente, a jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Pelo novo texto é permitida a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados.

- **Trabalhador autônomo**

A nova legislação autoriza a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não. Neste caso, por expressa disposição legal, fica afastada a qualidade de empregado, desde que o profissional possua inscrição municipal e haja o pagamento de Imposto Sobre Serviços – ISS.

Se, a despeito da contratação na qualidade de autônomo, ficar demonstrada a ingerência do empregador no modo da execução do serviço prestado ou no controle de horário, o vínculo será decretado pela Justiça do Trabalho.

- **Trabalho remoto/teletrabalho**

Atualmente a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Porém, com a reforma trabalhista, tudo que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

- **Férias**

As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono. Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

- **Ações trabalhistas**

Com as mudanças na legislação trabalhista, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. Os demais serão obrigados a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas processuais, caso perca a ação.

A parte que restar vencida, seja empregado ou empregador, deverá suportar honorários de sucumbência, que serão fixados em 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento), além dos honorários periciais. Aquele que



litigar de má-fé será punido com multa de 1% (um por cento) a 10% (dez por cento) do valor da causa, além de indenização para a parte contrária.

- **Multa por falta de registro ou incompletude do registro**

As novas disposições passaram a contemplar dois tipos de infrações passíveis de penalidade: ausência de registro de empregado e incompletude de dados.

No caso de ausência de registro, a multa será de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por cada empregado não registrado, dobrada no caso de reincidência ou R\$ 800,00 (oitocentos reais) por cada empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. Para a hipótese da incompletude dos dados do trabalhador, a multa é de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado, sem previsão de dobra no caso de reincidência.

- **Grupo econômico**

De acordo com o novo texto da Reforma Trabalhista, a mera existência de sócios comuns não caracteriza a figura do grupo econômico, pois a lei impõe outros requisitos, como a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

As principais consequências são: a responsabilidade solidária entre as empresas que compõem o grupo e a formação de um único contrato de trabalho, de modo que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

- **Sócio retirante**

A responsabilidade do sócio retirante é restrita às obrigações relativas ao período no qual figurou no quadro societário da pessoa jurídica, até o limite de dois anos depois de averbada a modificação do contrato, além de ser subsidiária, com previsão de benefício de ordem em relação à empresa devedora e aos sócios atuais, ou seja, o ex-sócio somente responde com seus bens quando constatada a impossibilidade de satisfação do débito pela sociedade pelos atuais sócios.

- **Sucessão**

A Reforma Trabalhista estabelece a sucessão integral do sucessor, inclusive em relação às obrigações contraídas à época em que o empregado trabalhava para a empresa sucedida, nos casos de comprovação de fraude na transferência.



## **E-SOCIAL EMPRESA**

Em breve teremos a implantação do e-Social, **todo e qualquer acontecimento dentro da organização deverá ser comunicado para os órgãos governamentais** através do envio das informações.

É importante lembrar que esta será uma questão de reorganização e adequação as novas regras estabelecidas pelo projeto.

Para isso, é importante que todos estejam cientes das mudanças de cada situação, a Confidence enviará diversos explicativos, para que você fique por dentro dos novos procedimentos a serem tomados, vejam alguns:

### **COLABORADORES**

- . deverão atualizar as informações cadastrais, atentar se não há divergências da numeração de documentos, dados incompletos, abreviações, etc, como também atualizar endereço, estado civil, grau de instrução, dependentes e outros.
- . ficarão responsáveis por manter devidamente atualizado seu cadastro.

### **EMPRESA**

- . deverá rever seu quadro de funções, pois terá que informar as atividades de cada uma.
- . conversar com a empresa prestadora de serviços de saúde e segurança do trabalho, para alinharem as informações exigidas pelo e-social, no caso das empresas que não tem estes serviços deverão providenciar a contratação.