

## **REFORMA TRABALHISTA PONTO IMPORTANTE**

### **LEI 13.467/2017**

*Nesse breve resumo inserimos itens importantes, porém ainda sujeitos a mudanças que serão inserida tão breve suas aprovações em meados de 2018.*

*Prezado cliente, nossa intenção é informá-los e adequá-los as mudanças.*

*Somos muito gratos por confiar em nosso trabalho.*

#### **1. Ajuda de custo não vai integrar salário**

Valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de “ajuda de custo”, diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário. Na prática, isso significa que boa parte do salário do empregado poderá ser paga por meio dessas modalidades, sem incidir nas verbas do INSS e FGTS.

Porem incidirá IRRF, deve-se esclarecer que essas ajudas de custo não incorporando o salário e não recolhimento do INSS, o valor não servirá de base de cálculo para recolhimento para fins de aposentadoria.

#### **2. Vai ficar mais difícil pedir equiparação salarial**

O requisito, para equiparação salarial, da prestação do serviço precisar ser na “mesma localidade”, será alterado para o “mesmo estabelecimento empresarial”. Devendo ser prestado “para o mesmo empregador”, por tempo não superior a quatro anos.

Tal alteração diminui as chances de se pedir equiparação nos casos de empregados que exercem a mesma função, mas recebem salários diferentes, pois trabalham em empresas diferentes do grupo econômico.

Além disso, se exclui a possibilidade de reconhecimento do “paradigma remoto”, quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega.

### **3. Gratificação para quem tem cargo de confiança não vai integrar salário depois de 10 anos**

Atualmente a gratificação paga para quem está em cargo de confiança, que hoje é em torno de 40% do salário básico, é incorporada ao salário do empregado, caso este fique no cargo por mais de 10 anos. A proposta remove essa exigência temporal, não incorporando mais a gratificação à remuneração quando o empregado é revertido ao cargo anterior.

### **4. Homologação de rescisão pelo sindicato deixa de ser obrigatória para quem tem mais de um ano de casa**

Não haverá mais necessidade de homologação do Termo de Rescisão pelo sindicato ou Ministério Público para os empregados que trabalharem por mais de um ano, valendo a assinatura firmada somente entre empregado e empregador.

Porem no âmbito de liberação do seguro desemprego e saque do FGTS, não houve manifestação quanto à liberação dos valores sem a homologação do sindicato.

Por precaução a fraudes. E/ou por inclusão na convenção coletiva de cláusula obrigatória.

Estamos ainda optando por fazer a homologação por questão de segurança do funcionário ao processo rescisório.

## **5. Demissão em massa não precisará mais ter a concordância do sindicato**

As dispensas coletivas, também conhecidas como demissões em massa, não precisarão mais da concordância do sindicato, podendo ser feitas diretamente pela empresa, da mesma forma que se procederia **na dispensa individual**.

**Demissão sem dor de cabeça.**

## **6. Quem aderir ao plano de demissão voluntária não poderá reclamar direito depois**

A adesão a plano de demissão voluntária dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. Ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho.

## **7. Perder habilitação profissional vai render demissão por justa causa**

Foi criada nova hipótese para rescisão por justa causa (quando o empregado não recebe parte das verbas rescisórias, pois deu motivo para ser dispensado). Pela nova previsão, nos casos em que o empregado perder a habilitação profissional que é requisito imprescindível para exercer sua atividade, tais como médicos, advogados ou motoristas, isso será motivo suficiente para a dispensa por justa causa.

## 8. Demissão por Acordo Mútuo

Mutuo acordo para a rescisão do contrato de trabalho, com direito a:

- ✓ 50% do aviso prévio
- ✓ 20% de multa sobre o saldo do FGTS
- ✓ Levantar 80% do saldo do FGTS
- ✓ Demais verbas trabalhistas (13º salário, férias, 1/3 férias e demais).
- ✓ Sem direito ao seguro desemprego

Artigo 484-A

Ou seja, empreendedor e empregado, podem decidir encerrar um contrato de trabalho em comum acordo.

## 9. Arbitragem poderá ser usada para solucionar conflitos trabalhistas

Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.291,60) poderão negociar a inclusão de cláusula de compromisso arbitral no contrato de trabalho. Isso significa a escolha de arbitragem como meio de resolução de conflitos trabalhistas.

Art. 507-A

Solução mais rápida de litígios, mas que deve ser avaliada com cuidado na escolha do tribunal arbitral e no custo.

## **10. Contribuição sindical será facultativa**

A contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa tanto para empregados quanto para empregadores.

## **11. Duração da jornada e dos intervalos poderá ser negociada**

As regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. Isso significa que poderão ser negociadas, ao contrário do que ocorre atualmente.

## **12. Negociações deixam de valer após atingirem prazo de validade**

Atualmente, uma vez atingido o prazo de validade da norma coletiva (convenção ou acordo), caso não haja nova norma, a negociação antiga continua valendo. Pela proposta reformista isso deixa de acontecer. As previsões deixam de ser válidas quando ultrapassam a validade da norma, não podendo mais ser aplicadas até que nova negociação ocorra.

## **13. Acordo Coletivo vai prevalecer sobre Convenção Coletiva**

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo (negociação entre empresa e sindicato) sobre as Convenções Coletivas. Atualmente, isso só acontece nas normas que forem mais benéficas ao empregado.

## **14. Quem perder ação vai pagar honorários entre 5% e 15% do valor do processo**

Fica estabelecido que sejam devidos honorários pagos aos advogados pela parte que perde a parte que ganha, entre 5% e 15% sobre o valor que for apurado no processo.

Isso passa a valer até mesmo para beneficiário da Justiça Gratuita, que ficará com a obrigação “em suspenso” por até dois anos após a condenação.

## **15. Horas Extras**

Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para (I) práticas religiosas; (II) descanso; (III) lazer; (IV) estudo; (V) alimentação; (VI) atividades de relacionamento social; (VII) higiene pessoal; (VIII) troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Art. 4º. Par. 2º. C/c art. 58, par. 2º. Permite que a empresa tenha áreas de lazer e “descompressão” sem que se tenha de pagar por esse tempo que não é efetivamente de trabalho.

**15.1- Compensação de horas extras**, compensação mediante acordo escrito e limitado ao período de uma semana. Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês. Art. 59, §6º.

Maior flexibilização na escolha do período de descanso do funcionário, de acordo com a demanda atual da empresa.

## **16. Horas Itinere (tempo de deslocamento do funcionário com transportes fretado pela empresa)**

Não são mais devidas horas in itinere. Art. 58, par. 2º.

## **17. Banco de Horas**

Negociação por acordo individual escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de 6 meses. Negociação com sindicato permanece, limitado ao prazo de 12 meses.

Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas.

Devido apenas o adicional em caso de compensação em desatendimento às exigências legais, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal. Art. 59, par. 3º. A 6º e art. 59-B.

Empresas e profissionais podem negociar diretamente quando e como preferem que seja feito a compensação das horas extras.

## **18. Contrato de trabalho por tempo parcial (part-time job)**

Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até 6 horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral. 1/3 das férias pode ser vendido. Art. 58-A.

Nem toda função, em especial nos pequenos negócios, exige dedicação por 44 horas semanais. Nesse sentido, a flexibilização da jornada de trabalho aumenta as possibilidades de contratar funcionários por uma jornada reduzida, pagando um salário proporcional

## **19. Redução do intervalo Intrajornada** (horário de almoço)

Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o Sindicato ou individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.291,60), respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos. Art. 611-A, inciso III.

Os funcionários podem optar por fazer intervalos entre 30 e 60 minutos no almoço, reduzindo a jornada diária.

### **19.1- Jornada 12x36**

Pode ser negociada diretamente com o empregado.

Artigo 59-A

Prática ganharia segurança jurídica contra questionamentos na justiça, o que hoje em dia resulta em pagamento de multa e indenização em caso de condenação.

## **20. Férias**

Férias poderão ser fracionadas em até três períodos. 1 período de no mínimo 14 dias, e nenhum período inferior a 5 dias.

Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias.

Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Art. 134, par. 1º. 2º. (revogado) e 3º.

Períodos menores de férias fracionados durante o ano podem reduzir o impacto da ausência de um profissional, principalmente nos pequenos negócios que têm um número reduzido de funcionários.

Além disso, o time frequentemente aprecia o fracionamento, especialmente aqueles com filhos que podem aproveitar as duas férias escolares.

## 21. Contrato de Trabalho Intermitente

Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade.

Empregado pode prestar serviços para vários empregadores. Empregado deve ser convocado 3 dias antes do início da prestação dos serviços e terá um prazo de 1 dia útil para aceitar ou não.

No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho.

No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado.

Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.

Será possível contratar um profissional para trabalhar esporadicamente, em período de sazonalidade, por exemplo, e remunerá-lo apenas pelo tempo de prestação do serviço.

Oportunidade para empreendedores que contratam força de trabalho “por projeto” eventual e hoje têm de escolher entre o risco de um PJ ou pagar por períodos de ociosidade.

Não serve para necessidades temporária nem parcial (que são outras modalidades de contrato)

## 22. Terceirização

Está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante. São assegurados aos terceirizados os mesmos direitos dos empregados da contratante, quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. Alterações aplicadas somente para contratos feitos após a aprovação da Reforma Trabalhista. Art. 4º. -C da Lei 6.019.

A reforma, combinada com a Lei da Terceirização, enfatiza alguns elementos críticos à terceirização:

1. Impessoalidade: quem terceiriza contrata serviços, não pessoas, sendo que a lei agora proíbe desvio de função e subordinação direta.

2. Especialização: a empresa prestadora de serviços deve ser especializada nos serviços que presta e não simples intermediária de força de trabalho; a arregimentação e agenciamento de mão-de-obra são tradicionalmente considerados atividades ilegais na maior parte dos países com economias desenvolvidas. Além disso, a subcontratação integral de uma determinada atividade (em oposição à idéia de contratação de apenas parte) é necessária para que a mão-de-obra seja.

A empresa que contrata um terceirizado não pode exigir o cumprimento de horas de trabalho nem sua presença constante na empresa.

A oferta de benefícios também deve ser evitada por caracterizar subordinação.

O fenômeno da pejetizacao ainda é considerado ilegal, sendo que os profissionais terceirizados devem vir da contratação de uma empresa prestadora de serviços.

Entre os benefícios para a empresa estão.

Aumento da qualificação técnica dos profissionais que antes não poderiam ser contratados pelos pequenos e médios empreendedores.

Eliminação de custos invisíveis ligados a contratação irregular.

## **23. Contratação de autônomos e pessoa jurídica**

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação

No fundo, não mudou nada, então é preciso continuar atento à necessidade da independência administrativa e funcional do autônomo. A dica é que este artigo não é salvaguarda para contratar autônomo ou PJ com elementos próprios de empregado.

Qualquer subordinação jurídica será reconhecida o vínculo empregatício.

## **24. Empregados demitidos que venham a trabalhar como terceiros**

Empregados demitidos não poderão ser sócios da contratada ou trabalhar como terceiros no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho. Art. 5º.-C da Lei 6.019.

Agora será fraude montar uma empresa de serviços a partir do desmembramento de um departamento existente numa empresa.

Ou seja, não será possível demitir um funcionário CLT para contratá-lo em seguida como pessoa jurídica.

## **25. Trabalho Remoto (Home Office)**

Trabalho predominantemente fora das dependências do empregador. Contrato escrito.

Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito.

Possível à mudança de sistema presencial para home Office e vice-versa por mútuo acordo. Ou, no caso de mudança do sistema de home Office para presencial, por imposição do empregador.

Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de tele trabalho. Empregados em home-office não têm direito há horas extras.

O teletrabalho já era permitido e agora tem maior segurança jurídica, inclusive com relação à responsabilidade do empregador por acidentes ou doenças do trabalho.

O contrato de trabalho deve esgotar todas as possíveis dúvidas na relação entre funcionários e empresa, inclusive gastos com internet e manutenção de equipamentos, evitando o risco de possíveis processos futuros de indenização de tais gastos.

## **26. Livre estipulação das regras do contrato de trabalho**

Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.291,60) poderão estipular livremente condições contratuais, em especial às do artigo 611-A da CLT. Art. 444 parágrafo único.

Maior facilidade na contratação de executivos, inclusive por empresas de menor porte, com uma série de dispositivos novos que possibilitam a autonomia de vontade em certos contratos de trabalho

## **27. Prevalência do Acordado sobre o Legislado**

Acordos e Convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista (por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS etc.) Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa.

Art. 611-A discrimina direitos que podem se sobrepor à lei.

Art. 611-B discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos. Art. 611-A e 611-B

Maior possibilidade de customização dos acordos de trabalho, diretamente entre o funcionário e a empresa ou com o sindicato.

## **28. Remuneração**

Não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais:

- a) Ajuda de custo já havia previsão nesse sentido
- b) Auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro)
- c) Diárias de viagem (independente do valor)
- d) Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade, por desempenho superior ao esperado) e abono.

Essas remunerações extras, para além do salário do funcionário, não sofrem com encargos trabalhistas e previdenciários. Assim, comissões e bônus por desempenho adquirem um valor ainda maior para o funcionário e podem ser usados como mecanismo de motivação para a empresa alcançar resultados esperados no período.

## **29. Equiparação Salarial sobre Legislado**

Em lugar de localidade, a reforma altera o texto para no mesmo estabelecimento empresarial.

Plano de cargos e salários válido independente de homologação e sem alternância de promoção por antiguidade e merecimento.

Reclamante e paradigma devem ser contemporâneos em caso de comparação.

Artigo 461

Se hoje o plano de cargos e salários deve ser homologado no ministério do trabalho e constar no contrato de trabalho, a nova lei permite a negociação direta entre empregador e empregado, sem a necessidade de homologação e inclusão no contrato.

## **30. Gratificação de Função**

Gratificação não será mais incorporada em caso de reversão da função, independentemente do tempo de exercício.

Artigo 468 parágrafo 2º

Essa remuneração é mais comum no setor publico do que no privado.

## **31. Contribuição Sindical**

Contribuição sindical dos empregados passará ser voluntarias mediante autorização expressa do empregado.

Contribuição sindical da empresa também será opcional.

Revogado artigo 579 artigo 587

### **32. Comissão de Empregados na Empresa**

Eleição para constituição de comissão de empregados, conforme o numero de empregados da empresa.

Garantida estabilidade aos membros. Empresa deverá ter uma comissão em cada estado onde atue.

Artigo 510-A a 510-D.

### **33. Responsabilidade na Sucessão de Empregadores**

Não havia previsão legal, sobre essa responsabilidade, porem na sucessão na forma dos artigos 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive referentes à época da empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Responsabilidade solidaria da sucedida e da sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

Artigo 448- e parágrafo Único.

Ou seja, se você adquirir uma nova empresa, ou tiver, a sua adquirida, a responsabilidade pelos contratos de trabalho é sempre do sucessor. Fique atento, portanto para rever a regularidade dessas relações de trabalho hoje e no passado, que podem afeta-lo futuramente.

### **34. Gestantes**

Entre as alterações estabelecidas, esta que permite as gestantes atuarem em serviços insalubres de grau médio ou mínimo, se for da vontade delas.

Para isso, é preciso apresentar um laudo médico que autorize o Trabalho.

Caso contrário, ela deve ser afastada do serviço.

Pela norma editada anteriormente, essa possibilidade estava proibida.

## 34.1- Empregada Lactante

A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

## 35. Dano Moral

Com a nova lei, o cálculo dos valores a serem pagos em casos de condenação por danos morais levarão em consideração os valores dos benefícios pagos pelo regime geral de previdência social, e não mais o último salário recebido pelo trabalhador.

### Dicas:

**1) É verdade que se o ex-funcionário perder uma ação na justiça, ele terá que pagar indenização a empresa?**

Em termos, com a nova lei, trabalhador ou empresa poderão responder por perdas e danos em caso de uso de má-fé em processo trabalhista. O texto cita “alterar a verdade dos fatos, proceder de modo temerário, usar do processo para conseguir objetivo ilegal ou interpor recurso com intuito manifestamente protelatório como situações de má-fé que podem exigir valor de até 10% da ação como indenização a outra parte”.

**2) A multa por discriminação no trabalho passa a valer?**

Sim, se antes a multa não era prevista, a partir de agora quem sofrer discriminação pode receber até 50% do benefício máximo do INSS por discriminação de sexo ou etnia.

### **3) Os limites de jornada de trabalho mudam?**

Não, a jornada estabelecida continua sendo de 8 horas diárias ou até 44 horas semanais. Mas, a partir de agora, será possível fazer acordos para o cumprimento de jornada de 12 horas com 36 horas de descanso.

### **4) O tempo gasto no transporte para o trabalho e o retorno para casa serão incluídos na jornada?**

Com a nova lei, o deslocamento do funcionário não será considerado parte da jornada de trabalho. Antes, se o transporte era fornecido pela empresa, o trajeto poderia ser considerado parte da jornada.

### **5) A hora de almoço deixa de existir com a nova lei?**

Não, a lei anterior previa o mínimo de 1 hora de almoço e a nova regra abre espaço para um acordo de almoço de 30 minutos.

Mas a meia hora de pausa mínima fica garantida.

### **6) A troca de roupa e o uso do banheiro serão considerados na jornada de trabalho?**

A legislação anterior não previa essa situação. Mas pela nova regra, essas atividades não serão consideradas horas extras.

## **7) A relação de um funcionário com as demais empresas que pertencem ao mesmo grupo que o contratou muda com a nova lei?**

As empresas do grupo podem ter responsabilidade solidária sobre o empregado, mas as outras empresas dos sócios ficarão protegidas. Na prática, a relação permanece a mesma. Antes mesmo da reforma trabalhista o empregado de uma empresa já podia trabalhar para outras empresas do mesmo grupo econômico são responsáveis pelo pagamento dos valores devidos pelo empregador.

## **8) O que acontece com Contratos Temporários?**

A lei de terceirização que já está valendo, estabeleceu um prazo máximo de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando um máximo de 270 dias para os contratos temporários.

A reforma trabalhista estabelece um novo limite para o contrato temporário de 120 dias, que pode ser prorrogado pelo dobro do contrato inicial – totalizando 240 dias.

### **Conteúdo extraído:**

- 1) Planalto- (diário Oficial da União) Lei 13.467 de 13.07.2017**
- 2) Normas legais**
- 3) Endeavor Mentor Jose Carlos Wahle**
- 4) Ministério do Trabalho e Caixa Econômica Federal**

### **Organização dos temas e esclarecimento**

***Roseli Gonçalves da Conceição - Contadora responsável pela Conquiste Contabilidade e Consultoria.***