

E-book

Mudanças da Reforma Trabalhista

2017



Com a promulgação da Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, a partir de novembro deste ano terá início a vigência das mais de cem alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como alguns aspectos das leis da terceirização e de custeio da previdência social.

Diversos aspectos sobre a reforma ainda são discutidos constantemente, sendo possível que em breve novas alterações possam ocorrer. Mas, ainda assim, este material tem o objetivo de demonstrar algumas alterações já previstas pela nova legislação.



Prevalência das convenções e acordos coletivos sobre a lei

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre diversos assuntos como, por exemplo: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; e participação nos lucros ou resultados da empresa.

Negociação individual

O empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (**atualmente R\$ 11.062,62**), poderá negociar individualmente, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, os mesmos itens possíveis de negociação de forma coletiva para os demais empregados, conforme exemplificado no item anterior.

Objetos ilícitos de convenções ou acordos coletivos

Constituirão objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução de diversos direitos como, por exemplo: normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário mínimo; valor nominal do décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; adicional constitucional de 1/3 de férias; licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; etc.

Responsabilidade solidária entre empresas – definição de grupo econômico

Não caracterizará grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Sócio retirante – limitações de responsabilidade

O sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: **(i)** a empresa devedora; **(ii)** os sócios atuais; e **(iii)** os sócios retirantes. Haverá responsabilidade solidária se comprovada fraude na alteração societária.

Empregado sem registro - multa

Ao invés de um salário mínimo regional, o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 da CLT ficará sujeito a multa no valor de **R\$ 3.000,00** por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Horas de percurso (“in itinere”)

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.

Regime de tempo parcial

Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Compensação de horas (“Banco de horas”)

Além da negociação coletiva, o instituto do banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de **seis meses**.

Jornada 12×36

Será facultado, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, sendo que a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Intervalo para refeição e descanso – ausência ou concessão parcial

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de **50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Teletrabalho

Considerar-se-á teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Este tipo de prestação de serviços não estará sujeito ao regime de horas extras (art. 62 da CLT). As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito e estas utilidades não integrarão a remuneração do empregado.

Férias

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Além disto, será vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Trabalho da mulher em local insalubre

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: **(i)** atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; **(ii)** atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e **(iii)** atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Trabalhador autônomo

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 da CLT.

Trabalho intermitente

Será considerado 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.

Pagamentos que não integrarão a remuneração dos empregados

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado, não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Equiparação salarial

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor (feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos), prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Extinção do contrato de trabalho por acordo

Considerar-se-á teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Este tipo de prestação de serviços não estará sujeito ao regime de horas extras (**art. 62 da CLT**). As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito e estas utilidades não integrarão a remuneração do empregado.

Termo de quitação anual

Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Representação dos empregados

Nas empresas com mais de duzentos empregados, será assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Contribuição sindical

A contribuição sindical patronal e a dos empregados passaram de ser compulsórias e se tornarão facultativas. Os empregadores ficarão obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Terceirização

Não poderá figurar como contratada, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Além disto, o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Conclusão

Ressaltamos que a relação mencionada não contempla todos os assuntos previstos na reforma trabalhista, bem como que reproduziu apenas o texto da lei, sem juízo de valor sobre qualquer tema.

Não são poucas as alterações e ainda maiores as possibilidades de interpretações. Cautela é necessária para entender as mudanças e aguardar eventos futuros, como o posicionamento do Poder Judiciário. Outras fontes não podem ficar à margem, como os outros ramos do direito e principalmente os princípios do direito do trabalho.

Os impactos para as empresas podem ser os mais diversos possíveis, desde a necessidade de mudanças na forma de relacionamento com seus empregados, alterações sistêmicas para processamento da folha de pagamento, estudos para redução de custos, determinação de novas estratégias para aumento de produtividade, sem considerar a maior exposição perante os órgãos fiscalizadores em função de novas obrigações acessórias como o eSocial e EFD-Reinf, cuja obrigatoriedade de entrega estará vigente em poucos meses.

Entre em contato conosco!

Contamos com profissionais especializados em matérias fiscais, trabalhistas e previdenciárias, altamente qualificados, com conhecimento técnico e ampla experiência para proporcionar aos nossos clientes as orientações necessárias.

Alberto Procópio

Diretor de Trabalhista e Previdenciário

T: +55 11 3886-5100

E: alberto.procopio@br.gt.com

www.grantthornton.com.br



[/company/grant-thornton-brasil](https://www.linkedin.com/company/grant-thornton-brasil)



[/GrantThorntonBrasil](https://www.facebook.com/GrantThorntonBrasil)