

2017

Guia da Reforma Trabalhista



Há muitas coisas que contribuem para o sucesso, mas tem algo que julgo crucial, o foco! Mesmo diante das inúmeras crises, mantenha-se focado no seu negócio, se for preciso, faça mudanças, volte à origem e trace novas metas.

Antonio P. Bezerra
Viégas Contabilidade
20/08/2017

Mudanças que vão impactar diretamente o dia a dia da sua empresa

Momento de Grandes Mudanças

Talvez este seja o período em que estamos observando as maiores mudanças, e diretamente voltadas ao grupo empresarial.

Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista é uma delas, Já bastante debatida e comentada, mas ainda recheada de dúvidas e com alguns pontos bastante polêmicos, a nova Lei Trabalhista passará a vigorar de fato a partir do dia 10 de novembro de 2017, isto se levarmos em conta os 120 dias necessários, contados a partir da sua publicação no Diário Oficial da União. A Lei que altera alguns artigos da CLT é a 13.467, também chamada de Lei de Modernização Trabalhista, já aprovada pelo congresso e sancionada pelo então presidente Michel Temer, promete trazer mudanças significativas na relação entre a classe empresarial e o empregado.

Muitos artigos foram modificados e outros acrescentados; e foram criadas novas modalidades de trabalho, porém ainda pode sofrer mudanças em alguns pontos, inclusive, o governo já enviou aos parlamentares uma minuta que toca diretamente em dez pontos, dentre eles alguns que embora debatidos, continuam a gerar polemicas, a exemplo da jornada 12 x 36 e do trabalho das gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

O **Trabalho Intermitente** é sem duvida, uma das principais mudanças regulamentadas pela reforma trabalhista. Poderíamos definir esta modalidade de trabalho como uma prestação de serviços não continua, mas com subordinação.

- **Aspectos dessa nova modalidade de trabalho**

- ✓ Contrato específico e celebrado por escrito
- ✓ Salário igual ou superior ao mínimo nacional em horas
- ✓ Convocação do trabalhador com três dias de antecedência, podendo haver recusa do mesmo, sem prejuízo pela recusa, importante salientar que o silêncio deve ser compreendido como recusa.
- ✓ Multa pelo descumprimento do contrato na base de 50%
- ✓ Período de Inatividade sem remuneração, dando a liberdade ao trabalhador para que possa inclusive, estabelecer contratos com outras empresas, na mesma modalidade.
- ✓ A jornada máxima diária não poderá exceder 10 horas e 30 horas mensais.
- ✓ O trabalhador após o fim de cada contrato terá como direito, à remuneração de férias, 13º salário, Repouso Semanal Remunerado e outros adicionais previstos em Lei, recebendo-os imediatamente.
- ✓ Incidirão ainda, sobre valores do trabalho, INSS, FGTS, que serão recolhidos conjuntamente com a folha de pagamento.
- ✓ A cada 12 meses o empregado adquirirá o direito ao gozo de férias, não podendo ser convocado para as suas atividades laborais neste período, porém, fica livre para outros que o convoquem. Uma observação neste ponto, que trata-se apenas do **gozo das férias** que não serão mais remuneradas, haja visto que já se encontram quitadas à cada período trabalhado.

Viégas Contabilidade



Rua da República, 46 Centro
Santa Rita - PB

(83) 3229-2055/98861-4264/
98649-2930

toinhoviégas@hotmail.com



- **Jornada de Trabalho**

- ✓ **Horas In Itinere**, que são as horas compreendidas na ida e vinda entre a residência e o local de trabalho, não serão mais remuneradas.
- ✓ Também deixam de ser reconhecidos como horas trabalhadas, as horas de descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de uniforme, atividades religiosas e outras.
- ✓ Ainda concernente a jornada de trabalho, foi reconhecido o tempo de trabalho conhecido como 12 x 36, embora seja de conhecimento nosso, que algumas atividades já as utilizava. Importante também o acréscimo na redação do artigo que trata deste ponto, deixando claro que ainda que haja horas extras habitualmente, não descaracteriza o acordo para a compensação de jornada e o banco de horas. **(Mais flexibilidade)**

- **Descanso**

- ✓ **Período em que o empregado tem para almoço ou descanso propriamente dito.**

Esse intervalo deve ter no mínimo, meia hora, podendo, no entanto ser negociado entre as duas partes. Se este intervalo deixar de ser concedido, ou for concedido parcialmente, deve ser compreendido como horas extraordinárias, as quais devem ser calculadas na base de 50% sobre o valor da hora normal, salvo se tiver sido acordado em convenção qualquer outro percentual.

- **Rescisões de Contrato – Homologações**

- ✓ Deixa de ser obrigatória a homologação e reconhecimento para os empregados com mais de um ano apenas com o aval da instituição sindical da categoria.
- ✓ Passa a ser permitida a rescisão contratual de comum acordo (na prática já era uma realidade) Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio e da multa rescisória calculada sobre o depósito do FGTS, o saque do FGTS nessas condições ficam limitadas até no máximo 80% do valor depositado. O empregado não terá direito ao seguro desemprego.
- ✓ Com a mudança atual o prazo para a quitação rescisória foi unificado, todos passam a ser de até dez dias contados a partir do término do contrato.
- ✓ O pagamento só poderá ser efetuado através de depósito bancário, dinheiro ou cheque visado; sendo o empregado analfabeto, só em dinheiro ou depósito bancário.

- **Contribuições Sindicais**

- ✓ O desconto só será efetivado com a devida autorização do trabalhador.

- **Férias**

- ✓ O gozo de férias poderá ser dividido em três vezes, sendo a maior com no mínimo de 14 dias e as menores não inferiores a 05 dias.

Importante salientar que aqui trata-se do gozo das férias e não do pagamento, que continua inalterado.

Acrescentado o § 3º ao Art. 134, o qual veda a concessão do início das férias dois dias antes de feriados ou repouso remunerado.

- **O acordado se sobrepõe ao legislado**

- ✓ Com a Mudança da Algumas questões regulamentadas pela CLT poderão ser negociadas entre patrões e empregados através dos seus representantes, e, terão prevalência sobre a Lei.

- **Ações Trabalhistas**

- ✓ Hoje o trabalhador que entra com ação contra a empresa não arca com nenhum custo e pode faltar até três audiências judiciais.

Com a mudança da Lei só terá direito ao benefício da justiça gratuita àqueles que comprovarem insuficiência de recursos, ficando os demais obrigados a arcar com a custa processual caso haja a perda da ação, e obrigados ao comparecimento às audiências na Justiça do Trabalho. À custa será imputada parcialmente ou no todo, à parte que venha a perder a ação. Outro ponto de interesse diz respeito às punições para quem agir com má fé, com multas que variam de um a dez por cento do valor da causa, além de indenização para a parte contrária.

A atual reforma ainda prevê multas para o empregador que deixar de assinar devidamente a carteira profissional do empregado sendo, R\$ 3.000,00 por empregado para as empresas que não se enquadram como ME e EPP, e R\$ 800,00 para as Micros e Pequenas Empresas, e também R\$ 600,00 pela falta das anotações na Carteira Profissional.

- **Responsabilidade dos Sócios mesmo após saída da sociedade**

O (s) sócio (s), ainda que retirante, responde pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em figurou como sócio, mas somente em ações ajuizadas **até dois anos** depois de averbada a modificação do contrato.

Quando comprovada fraude na alteração societária o mesmo responde solidariamente com os demais.

- **Prescrição pela busca por direitos durante a relação de trabalho**

Dar-se-á em até cinco anos e dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

- **Trabalho Parcial**

Houve uma mudança neste artigo 58-A, reconhecendo essa jornada até 30 horas semanais, porém sem possibilidade de horas extras, ou 26 com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares na base de 50% ou o que for acordado nos eventuais acordos coletivos. Isto aplica-se também para jornadas inferiores a 26.

As horas extras da jornada NORMAL de trabalho poderão ser compensadas até a semana seguinte; não havendo a compensação, as mesmas deverão ser quitadas diretamente na folha de pagamento.

- **Banco de Horas**

Uma inovação em relação a este tema, antes o **banco de horas** precisavam ser homologado pelas entidades sindicais, hoje podem ser pactuados por acordo individual escrito, porém, a compensação deverá ocorrer no máximo de até seis meses.

- **Tele Trabalho**

- ✓ Criado com o acréscimo dos **Art. 75 – A até 75 – E**, trata-se basicamente da prestação de serviços executados fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o qual pela própria natureza não se constitui em trabalho externo.
- ✓ A prestação de serviços nessa modalidade deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho, o qual especificará as atividades que serão realizadas, bem como quanto ao fornecimento dos equipamentos e outros materiais que serão utilizados na prestação de serviços.
- ✓ Cabe ao empregador instruir o(s) empregado (s) quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

- **O Trabalho de Lactantes e Gestantes em Locais Insalubres**

Acredito que esta deva ser uma das mais polemicas mudanças que fazem parte da atual reforma, porém há alguns aspectos que precisam ser analisados, por exemplo, a nova legislação só permite o trabalho em lugares insalubres em que não apresentem quaisquer riscos aos envolvidos, inclusive, de posse de um atestado de saúde que recomende o seu afastamento a empregada também será dispensada.

Estas são as principais mudanças promovidas pela reforma trabalhista, as que não foram abrangidas pela nova Lei continuam em pleno vigor; certamente ainda haverá alterações e nós continuaremos acompanhando o desenrolar destas mudanças; esperamos que este guia possa ajuda-los a sanar as suas dúvidas e, desde já nos colocamos a disposição para os eventuais esclarecimentos às dúvidas que porventura venham surgir. Faça bom uso desta publicação. Ela é fruto de um trabalho de pesquisa intenso baseado nas diversas notícias já publicada e palestras extensivas a que nos fizemos presentes, elaborado especialmente para os nossos clientes.

Dúvidas?

Entre em contato conosco através dos nossos telefones e email,

Aproveitamos para incentivá-los a proporem novos temas.

A equipe Viegas Contabilidade procura estar completamente ***antenado com a sua empresa!***

Viegas - Contabilidade