

CIRCULAR Nº 36/ 2017

São Paulo, 13 de Novembro de 2017.

REFORMA TRABALHISTA

Entrou em vigor no último sábado (11/11/2017) a Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, para adequar a legislação trabalhista às relações modernas de trabalho.

Entre as alterações, destacam-se algumas novas regras relativas a:

1. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

- a. A Convenção e o Acordo Coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei quando versarem, dentre outros temas, sobre:
 - i. Jornada e banco de horas anual;
 - ii. Plano de cargos, salários e funções;
 - iii. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
 - iv. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - v. Participação nos lucros ou resultados da empresa;
- b. Caso haja cláusula de redução de salário ou jornada, o empregado deverá ser resguardado contra dispensa imotivada durante a duração do acordo ou convenção.
- c. Não poderão ser reguladas por acordo ou convenção coletiva de trabalho a supressão ou redução, dentre outros, dos seguintes direitos:
 - i. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 - ii. Salário mínimo;
 - iii. Valor nominal do décimo terceiro salário;
 - iv. Adicional noturno;
 - v. Repouso semanal remunerado;
 - vi. Remuneração das horas extras em valor superior, no mínimo, em 50% à do normal;
 - vii. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previsto em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - viii. Adicional de periculosidade ou insalubridade.
- d. O acordo coletivo de trabalho terá prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho.



2. TELETRABALHO (HOMEOFFICE)

- a. Foi regulamentado o regime de teletrabalho, popularmente conhecido como “homeoffice”, que trata da prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador;
- b. O regime de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará, também, as atividades que deverão ser realizadas pelo empregado;
- c. Contrato por escrito regulará a responsabilidade pela aquisição, manutenção, fornecimento e reembolso de materiais necessários à realização das atividades do empregado;
- d. O empregador será responsável por orientar o empregado acerca das instruções de saúde e segurança no trabalho a serem observadas durante a realização de suas atividades, sendo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações do empregador.

3. GRUPO ECONÔMICO, SÓCIO E DEVERES DO EMPREGADOR EM GERAL

- a. A caracterização de grupo econômico ocorrerá quando demonstrado interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta, não sendo comprovado pela mera identidade dos sócios;
- b. O sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade referentes ao período em que figurou como sócio, após o exaurimento dos recursos da empresa devedora e dos sócios atuais. No entanto, em caso de fraude comprovada decorrente de modificações contratuais, o sócio retirante será enquadrado como responsável; solidário;
- c. Caso não mantenha o registro correto de seus empregados, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 3 mil reais por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência.

4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OPCIONAL

- a. A contribuição sindical passa a ser opcional para todas as categorias e em todas as suas espécies, dependendo de expressa anuência do empregado para que seja realizado seu desconto e repasse.

(11) 2198-3766



Av. Paes de Barros 3.300 | Parque da Mooca
03149-000 | São Paulo - SP
Estacionamento na Rua Chamantá, 989



www.doccontabilidade.com.br

5. HORAS EXTRAS, COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS

- a. O adicional de horas extras passa de 20% para 50%, aplicado sobre a hora normal;
- b. Empregado e empregador poderão celebrar acordo individual de banco de horas e de compensação de jornada, observado o prazo de 6 meses para compensação do Banco de Horas e um mês para demais casos;
- c. Não será computado como hora extra o período em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.

6. JORNADA DE TRABALHO

- a. Poderá ser estabelecida jornada de 12x36 horas, mediante acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados intervalos para repouso e alimentação, sem prejuízo dos pagamentos relativos ao DSR e descanso em feriados;
- b. Em caso de atividades insalubres, não há necessidade de licença prévia para realização das jornadas de 12x36 horas;
- c. O tempo de percurso do empregado de sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho não será computado na jornada de trabalho, mesmo quando o transporte for fornecido pelo empregador;
- d. Na hipótese de não concessão do intervalo intrajornada, o pagamento com adicional de 50% corresponderá somente ao período não concedido. A regra anterior determinava o pagamento de todo o período do intervalo.

7. FÉRIAS

- a. As férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5, desde que haja concordância do empregado;
- b. O início das férias não poderá ocorrer dois dias antes de feriado ou DSR (Descanso Semanal Remunerado).

8. TRABALHO INTERMITENTE

- a. Foi criada a modalidade de contrato de trabalho intermitente, que consiste na prestação de serviços pelo trabalhador, com subordinação, mas sem continuidade, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade, independente do tipo de atividade do empregado e do empregador;
- b. O contrato de trabalho intermitente deverá ser escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, respeitado o salário mínimo vigente.

9. CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

- a. O contrato de tempo por tempo parcial poderá estipular a duração de 30 horas semanais, sem o acréscimo de horas extras, ou até 26 horas semanais, com a possibilidade de até 6 horas suplementares semanais, que deverão ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal;
- b. As férias para o trabalhador contratado em regime de tempo parcial seguem as mesmas regras aplicadas aos trabalhadores com carga horária padrão.

10. EFICÁCIA DO CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL

- a. O contrato individual de trabalho terá eficácia legal e preponderância sobre instrumentos coletivos quando o empregado for portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição.

11. AUTÔNOMO

- a. A contratação do trabalhador como autônomo, cumpridas as formalidades legais, afasta o reconhecimento de vínculo empregatício.

12. ACORDO DE RESCISÃO

- a. De mútuo acordo, empregado e empregador poderão extinguir o contrato de trabalho, ocasião em que serão devidas ao empregado suas verbas rescisórias na integralidade, com exceção do aviso prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do FGTS, que serão pagos pela metade;
- b. A extinção do contrato de trabalho por essa modalidade não autoriza o ingresso no Seguro-Desemprego.

13.REMUNERAÇÃO

- a. Importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagens, prêmios e abonos, mesmo que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de cálculo para qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

14.HOMOLOGAÇÃO

- a. Foi extinta a necessidade de assistência na homologação da rescisão do contrato de trabalho por Sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.

15.REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

- a. Empresas com mais de 200 empregados deverão realizar eleição de comissão de representação, com a finalidade de mediar relação entre empregadores e empregados.

16.INSALUBRIDADE PARA GESTANTES

- a. A empregada grávida deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo enquanto durar a gestação. Em caso de insalubridade de grau médio ou mínimo, para que seja afastada da atividade, a empregada gestante deverá apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, recomendando o afastamento durante a gestação;
- b. A empregada lactante poderá ser afastada de atividade insalubre em qualquer grau, desde que apresente atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, solicitando o afastamento.

17.COMPETÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- a. O Tribunal Superior do Trabalho não poderá editar súmulas e outros enunciados jurisprudenciais que restrinjam direitos previstos em lei ou criem direitos não previstos;
- b. A Justiça do Trabalho, deverá, no exame de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ater-se à análise exclusiva dos requisitos essenciais do negócio jurídico, a saber: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita e não proibida por lei.

18. TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA

- a. Foi alterada, também, a Lei nº 6.019/ 1974, que trata do trabalho temporário, para permitir a contratação de empresas de prestação de serviços a terceiros para execução de quaisquer atividades estipuladas pela tomadora, inclusive sua atividade principal;
- b. Os empregados terceirizados farão jus às mesmas condições relativas à alimentação em refeitório, serviços de transportes, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço, dentre outros, quando realizadas as atividades nas dependências da tomadora;
- c. O empregado demitido não poderá prestar serviços, na qualidade de empregado terceirizado, no período de 18 meses após o término do contrato anterior.

19. MOVIMENTAÇÃO DO FGTS

- a. A Lei nº 8.036/1990, que regulamenta o FGTS, foi alterada para autorizar a movimentação da conta vinculada a contrato de trabalho quando da extinção da relação trabalhista por comum acordo entre as partes, limitada até 80% dos depósitos realizados.

20. SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

- a. Por fim, foi alterada a Lei nº 8.212/1991, que trata da organização e do plano de custeio da Seguridade Social;
- b. Foi determinado que não integram o salário de contribuição:
 - i. O total das diárias pagas para viagens;
 - ii. O valor relativo à assistência médica ou odontológica própria da empresa ou por ela conveniada, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e similares;
 - iii. Os prêmios e os abonos.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

DOCCIN Contabilidade Empresarial