

Setembro de 2017 - Informativo do Curso de Ciências Contábeis da – UNG – Univeritas - Unidade Centro. (011)2464-2727
Responsabilidade técnica: coordenação do curso de Ciências Contábeis da UNG – Guarulhos – Centro.
<http://blogs.ung.br/conteudo/guarulhos/ciencias-contabeis>

ESTA EDIÇÃO

- ✓ *Nesta edição :
Alguns pontos da
Reforma
trabalhista que
entra em vigor
em 11/11/2017;*
- ✓ *Pelas novas
regras surge nova
relação entre
patrão e
empregados;*
- ✓ *Acordos que
podem prevalecer
à Lei em vigor;*
- ✓ *“cai” a
contribuição
sindical.*



Destaques:

1. *Reforma trabalhista
Lei 13.647/2017;*
2. *Terceirização e
banco de horas.*
3. *Referência
bibliográfica.*

Reforma Trabalhista.

Reforma Trabalhista - principais pontos:

Em julho de 2017, por meio da Lei 13.647/2017 foram aprovadas diversas alterações na Constituição das Leis do Trabalho – CLT em vigor. Tais alterações entram em vigor no dia 11/11/2017.

Nesta “coletânea”, quando nos referirmos a “regra atual”, considera-se a regra vigente até 10/11 e a que, está e estará em vigor, até aquela data. Quando nos referirmos à “nova regra”, considera-se a regra que entrará em vigor em 11/11/2017, pela LEI 13.647 (citada)

Alguns pontos:

JORNADA DE TRABALHO

Na regra atual, a jornada de trabalho é de 8 horas diárias, totalizando na semana 44 horas e 220 horas mensais. Pela nova regra, a jornada poderá ser de até 12 horas desde que exista um intervalo para descanso, entre uma jornada e outra de 36 horas. Contudo, é mantido o limite semanal de 44 horas (48 horas, considerado se houver horas extras) e 220 horas mensais.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Na regra atual, o empregado tem direito a no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou refeição, para jornada executada em 8 horas.

Pela nova regra, esse período será reduzido para 30 minutos e poderá ser negociado. Deste modo poderá existir acordos entre as partes com a finalidade de determinação deste intervalo para o descanso. Todavia, se o empregador opte por não conceder os 30 minutos (que é o mínimo obrigatório), a empresa terá de pagar 50% da hora de trabalho pelo tempo não concedido.

TRABALHO INTERMITENTE (trabalho por período)

A regra atual não contempla esta modalidade. Pela nova regra, o trabalhador poderá ser pago por período de trabalho. Contudo os direitos trabalhistas lhe são assegurados, ou seja, este tipo de trabalho também terá direito a férias, 13º salário (proporcionais), FGTS e previdência. É necessário também que o empregado seja convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. Por outro lado, o empregado terá a liberdade de prestar serviços para mais de um contratante.

“HOME OFFICE” (Trabalho remoto)

A regra atual não contempla esta modalidade. Pela nova regra, passa a ser contemplado e tudo o que o empregado usar em casa ou em outro local, será formalizado com o empregador por meio de contrato, tais como equipamentos e gastos com energia e internet. Este controle será feito por tarefa.

Setembro de 2017 - Informativo do Curso de Ciências Contábeis da – UNG – Univeritas - Unidade Centro. (011)2464-2727
Responsabilidade técnica: coordenação do curso de Ciências Contábeis da UNG – Guarulhos – Centro.
<http://blogs.ung.br/conteudo/guarulhos/ciencias-contabeis>

Trabalho remoto, parcial, banco de horas (...)

2

TRABALHO PARCIAL

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana. Contudo lhe é devido férias proporcionais de no máximo 18 dias. Pela nova regra, este limite passa para até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou de 26 horas semanais, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50% do valor hora negociado. O tratamento das férias, neste caso, o “um terço” poderá ser pago em dinheiro.

TERCEIRIZAÇÃO

Esta modalidade também não era contemplada na regra atual. O contratante precisa ser prestador de serviço ou autônomo. Com esta atualização pela nova regra, passa a existir a figura do “autônomo exclusivo”, ou seja, a pessoa contratada nesta modalidade passa a ser prestador de serviço exclusivo daquela empresa, porém, sem vínculo de emprego. A nova regra prevê amparo de 18 meses para evitar que a empresa demita o empregado efetivo para recontratá-lo como terceirizado.

GRAVIDEZ

Pela regra atual, mulheres grávidas ou lactantes não podem trabalhar em lugares de condições insalubres. Também não há limite de tempo para que a mulher, em caso de demissão comunique à empresa sobre esta condição de gravidez.

Na nova regra, será permitido o trabalho de mulheres nestes locais (insalubres) desde que a empresa tenha

atestado médico (acompanhamento) que garanta que não haverá risco à criança nem à mãe. Também passa a ter um prazo de até 30 dias, após o comunicado de demissão para que a mulher nestas condições informe à empresa sobre seu estado.

BANCO DE HORAS

Na regra atual, o excesso de horas em um dia de trabalho pode ser considerado como “banco de horas” para compensação futura, desde que, na média, não ultrapasse a média semanal de jornada prevista. Na nova regra, o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual (e escrito), desde que a compensação se realize no mesmo mês.

FÉRIAS

Na regra atual as férias têm 30 dias podendo ser fracionada em até dois períodos, sendo que nenhum deles seja inferior a 10 dias. O “um terço (1/3)” do período de férias pode ser pago em forma de abono pecuniário. Pela nova regra, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias corridos e os demais períodos não podem ser inferior a cinco dias.

REMUNERAÇÃO

Na regra atual a remuneração por produtividade não pode ser inferior a uma diária estipulada pelo piso da categoria ou com base no salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários. Com a nova regra, deixa de existir esta exigibilidade. Benefícios, prêmios e bonificações passam não entrar para soma de verbas para compor salário e nem rescisões. Por outro lado, abre espaço para negociação entre empregador e empregado, sobre as verbas que podem compor a remuneração, em se tratando especificamente para estes casos de remuneração.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Pela regra atual o plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho. Pela nova regra, o plano de carreira poderá ser negociado entre empregado e empregadores sem necessidade de homologação e nem registro em contrato. Isto poderá implicar em mudanças constantes.



Setembro de 2017 - Informativo do Curso de Ciências Contábeis da – UNG – Univeritas - Unidade Centro. (011)2464-2727
Responsabilidade técnica: coordenação do curso de Ciências Contábeis da UNG – Guarulhos – Centro.
<http://blogs.ung.br/conteudo/guarulhos/ciencias-contabeis>

Demissão, Rescisão, Contribuição sindical, (...)

3

DEMISSÃO

Pela regra atual, quando o empregado pede a demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo depositado, da empresa contratante, do FGTS nem à retirada do respectivo fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa deve avisar o empregado sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário correspondente a este período (30 dias) sem que ele (empregado) precise trabalhar. Com a nova regra, 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, mas não terá direito ao seguro-desemprego. Mas atentem-se que isto só será válido, se a extinção do contrato for movida por acordo. Por isso ressalta-se que o empregado que firmar o tal acordo não terá direito ao seguro-desemprego.

RESCISÃO DE CONTRATO

Pela regra atual, a homologação da rescisão contratual, com mais de um ano, deve ser feita em sindicatos. Com a nova regra, desobriga esta necessidade. No entanto, deve manter as anotações na carteira de trabalho, comunicações aos órgãos competentes e promover o pagamento das verbas rescisórias dentro dos 10 dias

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Na regra atual, a contribuição sindical, equivalente a um dia de trabalho no ano, é obrigatória. Na nova regra, a contribuição sindical é opcional. Não existirá mais esta obrigatoriedade. A contribuição será feita por quem quiser.

AÇÕES NA JUSTIÇA

O empregador (trabalhador) pode faltar até três audiências. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Na nova regra, o trabalhador deverá comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Assim, terá direito a gratuidade em processos trabalhistas profissionais que recebem menos de 40% do teto do INSS e os que comprovem não ter condições de arcar com as custas de um processo.

MULTA

Pela regra atual, a empresa que manter empregado não registrado será multada pelo valor de um salário mínimo regional, acrescido de igual valor em cada reincidência. Na nova regra, a multa passa para R\$ 3.000,00 mil por empregado. Este valor para as ME e PE (microempresa e empresa de pequeno porte) o valor será de \$ 800,00. Evidentemente que, como estes valores não estão indexados ainda, deverão sofrer reajustes ao longo da história.

TEMPO NA EMPRESA

Pela CLT, o tempo na empresa, é considerado o período em que o empregado está à disposição do empregador (executando ou aguardando ordens). Pela nova regra não serão considerados dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

TRANSPORTE

Atualmente é computada como jornada de trabalho, o tempo de deslocamento quando utilizado transporte, oferecido pela empresa para “ir e vir” do trabalho. Considerando localidade de difícil acesso ou não servida pelo transporte público. Pela nova lei, este percurso, por qualquer meio não será computado na jornada de trabalho.

Setembro de 2017 - Informativo do Curso de Ciências Contábeis da – UNG – Univeritas - Unidade Centro. (011)2464-2727
Responsabilidade técnica: coordenação do curso de Ciências Contábeis da UNG – Guarulhos – Centro.
<http://blogs.ung.br/conteudo/guarulhos/ciencias-contabeis>

NEGOCIAÇÃO

Na regra atual, as convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalhos diferentes das previstas na legislação, desde que confirmem ao empregado condições superiores ao que estiver prevista em Lei. Na nova regra, Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação, ainda que em patamares inferiores aos estabelecidos em Lei. Quando se tratar de negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá existir cláusula que garanta ao empregado a permanência no emprego durante o prazo de vigência do acordo.

NORMAS COLETIVAS (VALIDADE)

Na regra atual, os acordos e convenções coletivos de trabalho, integram os contratos individuais e só podem ser modificados por novas negociações coletivas. Findo o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas. Na nova regra, o que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão definir livremente os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência.

REPRESENTAÇÃO

A Constituição assegura (embora não regulamente) a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. Este representante terá estabilidade de dois anos. Na nova regra, os empregados poderão escolher três representantes do quadro de funcionários nas empresas do mesmo porte (e que se constituirão como comissão para negociar) , para as devidas negociações diretas com o empregador. Estes representantes não precisam ser sindicalizados e os sindicatos continuarão atuando nos acordos e nas convenções coletivas.

DANOS MORAIS

Na regra atual o juiz pode estipular o valor em ações envolvendo danos morais. Na nova regra, existe limitações ao este valor. O teto está definido em 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

LEGISLAÇÃO E ACORDOS

Na regra atual, a legislação se sobrepõe a acordos de convenção coletiva e dos acordos firmados entre sindicatos, profissionais e empregadores. Na nova Lei, questões que são regulamentadas pela CLT passa a ser negociadas diretamente entre os empregados e os empregadores e poderão prevalecer sobre a Lei.



Setembro de 2017 - Informativo do Curso de Ciências Contábeis da – UNG – Univeritas - Unidade Centro. (011)2464-2727
Responsabilidade técnica: coordenação do curso de Ciências Contábeis da UNG – Guarulhos – Centro.
<http://blogs.ung.br/conteudo/guarulhos/ciencias-contabeis>

Material consultado

5

CONSULTAS:

BRASIL, LEI 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no DOU em 14.07.2017.

TOME NOTA – informativo empresarial aos contabilistas – agosto de 2017, edição 167. Publicação FECOMERCIO.

<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei> <<20/07/2017 – 10:20>>

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-saiba-o-que-muda-com-a-nova-lei> << em consulta de 01/09/2017 – 22:35 >>

<http://economia.ig.com.br/2017-07-14/mudancas-reforma-trabalhista.html> <<20/07/2017 - 10:26>>

REFORMA TRABALHISTA

