



REFORMA TRABALHISTA

LEI 13.467/2017



INTRODUÇÃO

- A Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017.
- Ela irá alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trazendo adequações necessárias às relações do trabalho.
- A reforma quebrou paradigmas históricos valorizando a autonomia entre empregados e empregadores para ajustar o que for mais conveniente para ambos.



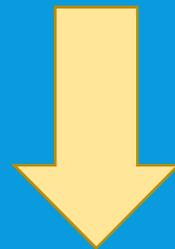
PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

- Os principais pontos dessa mudança serão apresentados de forma geral e resumida, motivo pelo qual é imprescindível analisar a Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 em sua totalidade que se encontra disponível em:
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm



REGISTRO EM CARTEIRA

- Antes: Multa de meio salário mínimo por empregado não registrado.

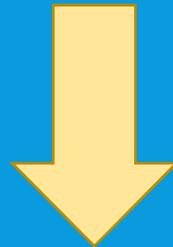


- Agora: A multa é de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado.
- Para micro e pequena empresa, o valor será de R\$ 800,00 por empregado não registrado.



ATUALIZAÇÃO EM CARTEIRA

- Antes: Não havia previsão.

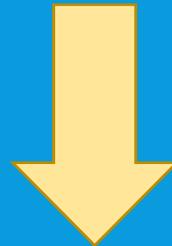


- Agora: Na hipótese de não serem informados os dados, o empregador **ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.**



DEMISSÃO POR MÚTUO ACORDO

- Antes: Não havia previsão.



- Agora: Demissão em comum acordo
- O empregador terá que pagar multa GRRF de 20% sobre o saldo do FGTS.
- O trabalhador saca 80% do valor do FGTS.
- Nesse caso, não há opção de receber o seguro desemprego e o aviso prévio fica reduzido à metade, se indenizado.



JUSTA CAUSA

- Antes: Não havia previsão legal para demissão por perda da habilitação ou outras condições para o exercício da profissão.

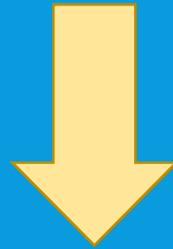


- Agora: Acrescentou a possibilidade de demissão por justa causa.
- *Exemplo*: motoristas que perderem a habilitação ou empregados que não preencherem os requisitos profissionais para o exercício da atividade de trabalho, se tal perda ocorrer de conduta dolosa do empregado. As hipóteses anteriores se mantêm.



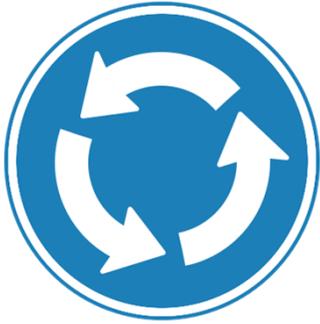
HOMOLOGAÇÃO

- Antes: Obrigatoriedade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho nas rescisões de empregados com mais de um ano de serviço.



- Agora: Acaba com a assistência e a homologação de rescisões contratuais perante o sindicato ou o Ministério do Trabalho.*

** Alguns sindicatos já vem se posicionando no sentido de que o ato homologatório deverá permanecer conforme convenções coletivas.*

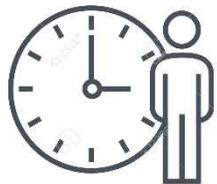


HORAS "IN ITINERE"

- Antes: Integrava a jornada de trabalho e o tempo gasto pelo funcionário para se deslocar de localidade de difícil acesso ou sem transporte público. Isso quando o transporte era oferecido pela empresa.

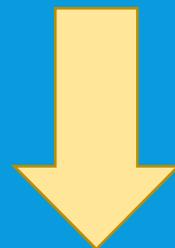


- Agora: O tempo gasto para ir ou voltar do trabalho, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será mais computado na jornada de trabalho.



BANCO DE HORAS

- Antes: Somente podia ser instituído por negociação coletiva. O excesso de horas em um dia de trabalho podia ser compensado em outro dia, desde que não excedesse ao período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, não ultrapassasse o limite máximo de 10 horas diárias.

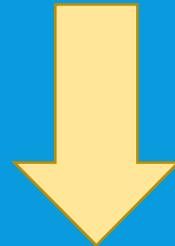


- Agora: O banco de horas pode ser realizado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses, mantendo-se o limite máximo de 10 horas diárias.



COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- Antes: Era realizada por norma coletiva ou acordo individual escrito. Horas extras habituais também descaracterizavam a compensação.



- Agora: Autoriza a compensação por acordo individual verbal ou escrito. Devem ser compensadas dentro do mesmo mês. Horas extras habituais não descaracterizam mais o regime de compensação.



FÉRIAS

- Antes: Não era permitido fracionar férias, apenas em casos excepcionais, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias, quando podia ser dividida em dois períodos. Também permitia-se vender até $\frac{1}{3}$ das férias.

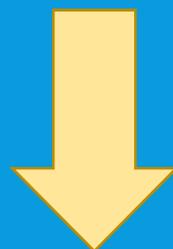


- Agora: Mediante acordo com o funcionário, podem ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Continuam sendo de 30 dias e a venda de 10 dias permitida. Independente da idade do trabalhador.

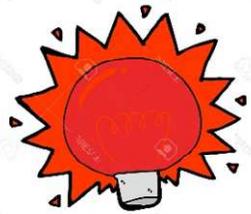


INÍCIO FÉRIAS

- Antes: Não havia previsão.

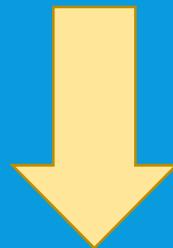


- Agora: É vedado início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



TRABALHO INTERMITENTE

- Antes: Não havia previsão.



- Agora: Restrita ao varejo e ao setor de serviços. O trabalhador poderá ser contratado para atuar por períodos, recebendo pelas horas ou dias trabalhados e para mais de um empregador. Ficam assegurados as férias, FGTS, 13º salário e Previdência. Nesse caso, não há opção de receber o seguro desemprego.



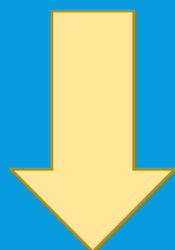
TRABALHO INTERMITENTE

- O empregador deverá avisar o empregado com três dias de antecedência e informar o valor pago pela hora trabalhada, que deve ser equiparado ao salário pago para os demais trabalhadores de mesma função. Já o empregado terá um dia útil para responder se aceita ou não a proposta. Caso uma das partes não cumpra o acordado em contrato, há multa de 50% do valor da remuneração combinada para o período.



HOME OFFICE OU TELETRABALHO

- Antes: Não havia previsão.

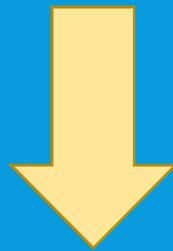


- Agora: É aquele prestado fora das dependências do empregador. Deve ser pactuado por escrito, e o funcionário não está submetido ao controle de jornada. Gastos, uso de equipamentos próprios, controle da produtividade e outros pontos devem ser formalizados no contrato. O empregador deverá instruir os empregados sobre precauções para evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho.

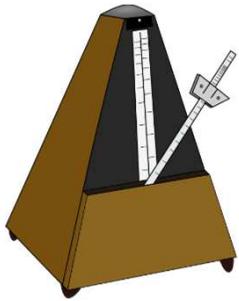


ACORDOS COLETIVOS VS. ACORDOS INDIVIDUAIS

- Antes: Podiam definir condições diferentes das previstas pelas leis trabalhistas apenas quando garantiam vantagens aos trabalhadores de uma categoria e que não eram observadas na legislação.

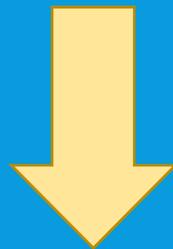


- Agora: Passam a prevalecer sobre a legislação trabalhista e convenção coletiva, os acordos individuais, cujo empregado possua nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (R\$ 11.062,62 hoje).



ULTRATIVIDADE

- Antes: A Sumula 277 do TST, que teve aplicação suspensa pelo STF, regia que a norma coletiva era válida mesmo depois de findo o seu prazo, até que nova norma seja negociada.

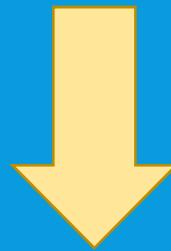


- Agora: Não é permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

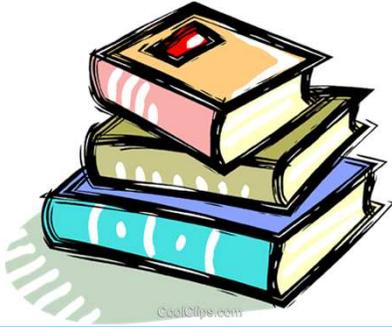


CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- Antes: Contribuição era obrigatória para empregados e empregadores.



- Agora: Opcional e desde que haja autorização prévia e expressa.



CLT VS. CONVENÇÃO COLETIVA

- A reforma trabalhista trata expressamente da Consolidação das Leis do Trabalho, portanto as Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria sempre prevalecerão conforme rege o Artigo 611-A.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Salientamos que a reforma trará mudanças e dúvidas para empregados e empregadores.

Diversos pontos da Lei podem ser questionados e alterados conforme posicionamento do judiciário.

Elaborado por:



DINAMICA CONTABIL LTDA

www.dinamicacontabil.adm.br

dp3@dinamicacontabil.adm.br

(14) 3234-4362