



Apresentação

O texto da reforma trabalhista foi publicado no **DOU do dia 14/07/2017** para adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Destacamos os temas que sofreram alterações e descrevemos como está até 10/11/2017 e como ficará a partir de 11/11/2017.

A Lei nº 13.467/17 entra em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação no DOU, ou seja, 11/11/2017, e altera também as Leis nºs 6.019/74 (trabalho temporário), 8.036/90 (FGTS) e 8.212/91 (Seguridade Social).

Arbitragem

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Arbitragem	No âmbito das relações do trabalho, a Constituição prevê a possibilidade da arbitragem apenas em conflitos coletivos. Para questões individuais, não há essa possibilidade.	Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, valor que atualmente seria de R\$ 11.062,62. poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307/96

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Banco de Horas	O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, mediante acordo firmado com o sindicato da categoria.	Além da previsão constante no § 2º do art. 59 da CLT, poderá ser pactuado acordo individual escrito, para que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Contratação de autônomo

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Contratação de autônomo	Não há previsão legal	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, ou seja, o vínculo empregatício.

Contrato de trabalho

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Intervalo de Alimentação	Para jornada acima de 6 horas diárias o empregado tem direito a, no mínimo, uma hora de descanso e alimentação. Caso não haja concessão desse intervalo, o empregador ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	O intervalo de alimentação e repouso poderá ser negociado mediante convenção ou acordo coletivo, e deve respeitar o mínimo de 30 minutos para jornadas acima de seis horas. Caso o descanso mínimo não seja respeitado, a proposta prevê indenização de 50% do valor da hora normal de trabalho, mas apenas sobre o

		tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
Jornada de trabalho	44 horas semanais, limitada a 8 horas diárias de trabalho. A essa carga, é permitido acrescentar 2 horas extras mediante acordo.	Para cada 12 horas trabalhadas, são previstas 36 horas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Observando o limite das 44 horas semanais.
Trabalho Intermitente	Não há previsão legal	<p>O trabalhador poderá ser contratado para atuar por períodos, recebendo pelas horas ou dias trabalhados. Ficam assegurados as férias, FGTS, 13º salário e Previdência.</p> <p>O empregador deverá avisar o empregado com três dias de antecedência e já informar o valor pago pela hora trabalhada, que deve ser equiparado ao pago aos 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, o projeto prevê multa de 50% do valor da remuneração combinada para o período.</p>
Tempo a Disposição do empregador	Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.	<p>Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. práticas religiosas; 2. descanso; 3. lazer; 4. estudo; 5. alimentação; 6. atividades de relacionamento social; 7. higiene pessoal;

		8. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.
Termo de Quitação Anual	Não há previsão legal	É 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.
Recontratação de ex-empregado como pessoa jurídica (quarentena)	Não há previsão	Caso seja demitido, o trabalhador não poderá ser recontratado pela mesma empresa por um período de 18 meses. A ideia é evitar que o trabalhador seja demitido para ser recontratado como terceirizado.
Trajeto	O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	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.

Contribuição Sindical

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Contribuição Sindical	Compulsória	O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou

profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

Danos morais

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Danos extrapatrimoniais (Danos morais)	O valor da indenização é definido pelo juiz.	A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais."
Danos extrapatrimoniais (Danos morais) - Definição	Não há previsão legal	Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Discriminação

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Discriminação por sexo ou	Não há previsão legal	No caso de comprovada

etnia		discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
--------------	--	---

Empregada gestante ou lactantes

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Amamentação	Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um.	Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
Empregada Gestante ou Lactantes	A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	A empregada deverá ser afastada de: a) atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) 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; c) 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. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/91, durante todo o período de afastamento.

Equiparação Salarial e Remuneração

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Equiparação Salarial	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p> <p>Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.</p> <p>Para que não haja a equiparação salarial, o empregador deve manter quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho.</p>	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.</p> <p>Trabalho de igual valor, será o que for 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.</p> <p>Não ocorrerá a equiparação salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</p> <p>As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.</p> <p>A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.</p>
Remuneração	<p>Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p>	<p>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 integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e</p>

		<p>previdenciário.</p> <p>Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p>
--	--	---

Falta de Registro

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Falta de Registro - Multa	A CLT determina multa de meio salário mínimo por empregado não registrado.	<p>Multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p> <p>No caso de ME e EPP, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado não registrado.</p> <p>Na hipótese de não serem informados os dados em livros/ fichas de registro ou sistema eletrônico, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.</p>

Férias

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Férias - Fracionamento	Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.	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.
Férias – Início do gozo	O Precedente Normativo nº 100 estabelece que o início das	É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede

	férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado de repouso semanal.	feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
Férias – Menores de 18 anos e maiores de 50 anos	Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.	Não haverá mais essa obrigatoriedade

Plano de Demissão

Tema	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou Incentivada (PDI)	Não há previsão legal	Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Rescisão

Temas	Até 10/11/2017	A partir de 11/11/2017
Rescisão do Contrato de Trabalho	É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1	Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias . Com a nova redação da ao art. 477 da CLT, deixa de ser obrigatória a assistência do respectivo sindicato, nas rescisões do contrato de trabalho com duração de mais de um ano.

	(um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.	
Rescisão do Contrato de Trabalho – Forma de pagamento	O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.	Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma a seguir: a) em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou b) em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.
Rescisão do Contrato de Trabalho – Prazo	O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.	A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 dias contados a partir do término do contrato. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
Rescisão por acordo entre empregado e empregador	Não há previsão legal	O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais

		<p>verbas trabalhistas.</p> <p>A extinção do contrato nesta modalidade permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada até 80% do valor dos depósitos e não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p>
<p>Rescisões individuais, plúrimas ou coletivas</p>	<p>Não há previsão legal</p>	<p>As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>
<p>Justa Causa – Motorista – Perda da CNH</p>	<p>Não há previsão legal</p>	<p>Constitui motivo de rescisão por justa causa, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</p>

Convenção Coletiva/Acordo Coletivo de Trabalho

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terá prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

1. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
2. banco de horas anual;
3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
4. adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189/15;
5. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
6. regulamento empresarial;
7. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
9. remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
10. modalidade de registro de jornada de trabalho;
11. troca do dia de feriado;
12. enquadramento do grau de insalubridade;
13. prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
14. prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
15. participação nos lucros ou resultados da empresa.

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos, dentre outro:

1. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
2. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
3. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
4. salário mínimo;
5. valor nominal do décimo terceiro salário;
6. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
7. proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
8. salário-família;
9. repouso semanal remunerado;
10. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
11. número de dias de férias devidas ao empregado;
12. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Revogações

Com a publicação da Lei nº 13.467/17 ficam revogados, dentre outros, os seguintes dispositivos da CLT:

§ 3º do art. 58;

“§ 3º - Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.”

§ 4º do art. 59;

“§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”

art. 130-A;

*“Art. 130-A - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.
Parágrafo único - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.”*

§ 2º do art. 134;

“Art. 134 -

...

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.”

§ 3º do art. 143;

"Art. 143 -

§ 1º - ...

§ 2º - ...

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial."

§§ 1º, 3º e 7º do art. 477;

"Art. 477 - ...

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - ...

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

...

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador."

Todos os direitos reservados à Cenofisco - Centro de Orientação Fiscal. 2017



CONTABILIDADE

www.camargoassociados.com.br