



Informativo Machado Associados

Reforma trabalhista em vigor! Principais pontos de atenção

A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) entrou em vigor no último sábado, 11 de novembro de 2017, provocando a alteração de diversas regras trabalhistas e previdenciárias tanto para as empresas quanto para os empregados.

As principais alterações produzidas pela reforma trabalhista são:

Tipo de alteração	Cenário antigo	Cenário atual
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none">· Contribuições sindicais são obrigatórias.· Sindicatos homologam as rescisões de empregados há mais de um ano na sociedade.· A presença dos sindicatos é necessária para a negociação de acordos de banco de horas (acordos por meio dos quais empregados podem compensar as horas trabalhadas em período que exceda uma semana).· A presença dos sindicatos é necessária para a negociação de jornadas de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.	<ul style="list-style-type: none">· Contribuições sindicais não são mais obrigatórias.· Sindicatos não homologarão as rescisões de empregados.· A presença dos sindicatos não é mais necessária para a negociação de acordos de banco de horas, desde que o período total coberto não exceda 6 meses.· A presença dos sindicatos não é mais necessária para a negociação de jornadas de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.
Contrato de Trabalho Intermitente	Não há previsão em lei.	Empregados (exceto aeronautas) podem ser contratados para trabalho por projeto e o empregador pagará apenas as horas trabalhadas. Neste caso, o empregador notifica o empregado sobre o projeto com pelo menos 3 dias de antecedência, e o empregado deve responder em 24 horas, caso contrário, a proposta será considerada recusada. O

		<p>pagamento dos direitos trabalhistas, inclusive no caso de rescisão de contrato e pagamentos proporcionais, é igualmente feito por projeto.</p>
Home Office	<p>A lei estabelece apenas que os empregados que trabalham por meio de <i>home office</i> têm direito aos mesmos direitos dos demais empregados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Trabalho por meio do <i>home office</i> é definido como trabalho executado principalmente fora das instalações do empregador. · Empregados que trabalham por meio de <i>home office</i> não tem direito ao pagamento de horas extras nem estão sujeito ao controle de jornada de trabalho. · O contrato de trabalho deve mencionar expressamente que o empregado foi contratado para trabalhar em casa.
Empregados com remuneração mais alta	<p>Empregados com remuneração mais alta, em princípio, tinham os mesmo direitos dos demais empregados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Empregados (i) cuja remuneração mensal exceda aproximadamente R\$ 11.000,00, e que tenham (ii) diploma de curso superior podem negociar as condições de contratação com os empregadores, desde que a negociação não viole a lei, as decisões das autoridades e as Convenções Coletivas de Trabalho. · Contratos de trabalho de empregados cuja remuneração mensal exceda aproximadamente R\$ 11.000,00 podem incluir cláusulas de arbitragem.
Rescisão contratual	<ul style="list-style-type: none"> · Relações de trabalho podem ser rescindidas com ou sem justa causa, tanto pelo empregador como pelo empregado. As causas para rescisão são estabelecidas por lei. · Com base na jurisprudência, demissões em massa requerem negociação anterior com o síndico. 	<ul style="list-style-type: none"> · Rescisões contratuais por acordo mútuo são possíveis. · Demissões em massa não exigem negociação prévia com sindicatos. · No caso de empregados que voluntariamente adiram a planos de rescisão de contrato de trabalho, é aplicável a liberação geral e integral das obrigações trabalhistas (não se trata de uma nova disposição da lei, mas reforça o entendimento dos tribunais neste sentido).

<p>Contratos coletivos de trabalho ("CCTs") prevalecem sobre a lei</p>	<p>A Constituição Federal Brasileira estabelece que CCTs prevalecem sobre a lei em caso de (i) redução de salários; (ii) jornadas de trabalho; e (iii) jornadas rotativas.</p>	<p>Além dos itens estabelecidos pela Constituição Federal, os CCTs podem também estabelecer os termos e condições das (i) horas extras; (ii) registro/controlado de jornada de trabalho; (iii) troca de férias e definição de cargo de confiança; (iv) banco de horas, cobrindo um ano; (v) horas extras em caso de condições perigosas de trabalho.</p>
<p>Benefícios não incluídos no salário</p>	<p>Os montantes fixos pagos a empregados para reembolso de despesas com viagens a trabalho ultrapassando 50% do salário mensal, bônus pagos de forma recorrente, e abonos não integravam o salário para fins de pagamento de reflexos trabalhistas, como o 13º salário, FGTS e férias com adicional de 1/3.</p>	<p>Os montantes fixos pagos à parte não são mais considerados parte do salário.</p>
<p>Intervalo para refeição e descanso</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Empregados tem direito, em princípio, ao intervalo para refeições entre uma e duas horas. · Sociedades podem pleitear a aprovação do Ministério do Trabalho para reduzir o intervalo para refeições para não menos que 30 minutos, desde que cumpram certas exigências. · Caso o empregador conceda menos que uma hora sem a aprovação do Ministério do Trabalho para tanto, os empregados têm direito ao pagamento do período integral do intervalo para refeição na forma de horas extras (i.e., uma hora). 	<ul style="list-style-type: none"> · É possível reduzir o intervalo para refeição para 30 minutos através de CCT; a aprovação do Ministério do Trabalho não é mais necessária. · A redução do intervalo para refeição e descanso pode ser compensada, objetivando que o empregado entre mais tarde ou saia mais cedo do trabalho.
<p>Horas in itinere</p>	<p>Empregados têm direito ao pagamento das horas gastas em transporte fornecido pelo empregador de/para o local de trabalho que não seja atendido por transporte público.</p>	<p>Empregados não têm mais o direito ao pagamento das horas gastas em transporte fornecido pelo empregador de/para o local de trabalho que não seja atendido por transporte público.</p>

Tempo à disposição do empregador	O período durante o qual o empregado aguarda pelas instruções do empregador é considerado como tempo à disposição do empregador e, portanto, é parte integral da jornada de trabalho regular.	Não é considerado como tempo à disposição do empregador o tempo gasto pelo empregado com higiene pessoal, mudança de uniforme (desde que o empregador não exija que o empregado se troque no local de trabalho), refeições, entretenimento, estudo, descanso, escolha do empregado de permanecer nas instalações do empregador, entre outros.
Tempo parcial	Empregados que trabalham até 25 horas por semana são considerados empregados por tempo parcial e não podem fazer horas extras.	Empregados por tempo parcial trabalham até 30 horas por semana. Empregados cuja jornada semanal de trabalho não exceda 26 horas podem fazer até 6 horas extras por semana, que devem ser compensadas na semana seguinte.
Comissão de empregados	Não há previsão em lei.	<ul style="list-style-type: none"> · Sociedades com mais de 200 empregados terão uma comissão de empregados. · O número de membros na comissão de empregados dependerá do número total de empregados, variando de 3 a 7 membros.
Férias	Os empregados têm direito a férias de 30 dias podendo ser divididas em não mais que 2 períodos não inferiores a 10 dias.	Os empregados têm direito a férias de 30 dias podendo ser divididas em até 3 períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias e os dois períodos restantes não inferiores a 5 dias cada um.
Disputas judiciais trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> · Não há teto para indenização por danos morais pois este assunto é abordado caso-a-caso pelos tribunais. · Desconsideração da personalidade jurídica geralmente resulta da falta de bens do devedor. · Para obter a isenção das custas judiciais, o empregado geralmente deve declarar que não é capaz de arcar com as despesas processuais. 	<ul style="list-style-type: none"> · Indenizações por danos morais estão limitadas a 50 vezes o valor do último salário contratual do empregado. · O acionista que deixa a sociedade é responsável pelo período de 2 anos após a data de saída e apenas caso a sociedade e os acionistas atuais não possuem meios suficientes para pagar as dívidas trabalhistas. · Desconsideração da personalidade jurídica deve seguir

		<p>as regras do Código de Processo Civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> Os tribunais não podem determinar que os honorários de peritos nomeados pelo Tribunal sejam pagos antecipadamente. Foi implementado um novo procedimento para ratificação de acordos extrajudiciais.
Terceirização	<p>A Lei nº 6.019/74 determina que a terceirização é permitida, mas proíbe expressamente a terceirização das atividades essenciais da sociedade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> A Lei nº 6.019/74 foi alterada para determinar que a terceirização das atividades principais da sociedade é legítima. Os empregados do provedor de serviços têm direito aos mesmos benefícios concedidos aos empregados do contratante: (i) refeições no refeitório da sociedade; (ii) serviços de transporte; (iii) atendimento médico, se houver, nas instalações do contratante ou local indicado pelo contratante; (iv) treinamento concedido pela empresa prestadora de serviços caso a atividade assim o exija. É proibido contratar prestador de serviços cujos acionistas tenham trabalhado como empregados ou empregados autônomos para a sociedade durante os últimos 18 meses, exceto em caso de sócio aposentado.

Este alerta contém informações e comentários gerais sobre assuntos jurídicos de interesse de nossos clientes e amigos, não caracterizando opinião legal do Machado Associados acerca dos temas aqui tratados. Em casos específicos, os leitores deverão obter a assessoria jurídica adequada antes da adoção de qualquer providência concreta relativamente aos assuntos abordados.

Para obter mais informações sobre o assunto, por favor,
entre em contato com:

Thiago R. Barbosa- tbarbosa@machadoassociados.com.br
Rodrigo G. de Oliveira - rgonzaga@machadoassociados.com.br

www.machadoassociados.com.br
São Paulo | Rio de Janeiro | Brasília
Tel: + 55 11 3819- 4855

