

REFORMA TRABALHISTA

O QUE MUDOU?

(Atualizado até 04/04/2022)



Introdução

A Reforma Trabalhista, também conhecida como Lei nº 13.467/2017, foi aprovada em julho de 2017 entrou em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano.

As novas regras mudam a legislação atual e trazem novas definições sobre vários pontos importantes, como férias, jornada de trabalho e a relação com sindicatos de cada categoria.

Ao todo, mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram mudados e duas modalidades de contratação foram criadas: trabalho intermitente, (por jornada ou hora de serviço) e teletrabalho também, conhecido como home office (trabalho à distância).

Aqui você verá as principais mudanças que provocarão impactos nas relações de trabalho da sua empresa, sejam elas atuais ou futuras.

Boa leitura!



FÉRIAS

Como era:

O período de gozo podia ser de 30 dias consecutivos, mas não podia ser menor do que dez dias.

(Art. 134, § 1º alterado)

Para colaboradores com menos de 18 ou mais de 50 anos, as férias só podiam ser concedidas de uma vez.

(Art. 134, § 2º revogado)

Como ficou:

Desde que haja concordância de ambas as partes, as férias poderão ser usufruídas em até três momentos, sendo que um deles não pode ser inferior a **14** dias corridos e os demais não podem ter menos que cinco dias consecutivos, cada um.

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede algum feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

(Art. 134, § 3º incluído)



IMPOSTO SINDICAL

Como era:

O imposto era obrigatório e referente a um dia de trabalho.
Ele podia ser pago uma vez ao ano pelo trabalhador.

(Art. 582, § 1 °, b, alterado)

Como ficou:

A contribuição passa a ser opcional, ou seja, o empregado pode escolher pagar o sindicato ou não.



JORNADA DE TRABALHO

Como era:

Havia um limite de 220 horas mensais.

Como ficou:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Se não houver consenso, empregado e empregador podem se ater à regra padrão de oito horas diárias, com a possibilidade de duas horas extras diárias, totalizando em 44 horas semanais e 220 horas mensais.

(Art. 611-A, 1, incluído)



JORNADA 12X36

Como era:

O limite aqui também era de 220 horas mensais.

Como ficou:

A Lei permite mesmo sem licença prévia uma jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso, sendo que os intervalos para repouso e alimentação devem ser observados ou indenizados.

(Art.59-A e Art.60, parágrafo único)

Empregador e funcionários poderão estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso apenas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito. (Art. 59-A)



INTERVALO INTRAJORNADA

Como era:

Os intervalos de alimentação e descanso deviam ser de, no mínimo, uma hora, podendo chegar a duas horas.

(Art.71 § 3º),

Como ficou:

O intervalo mínimo de 30 minutos deve ser respeitado.

(Art. 611-A, inciso V)



HORAS IN ITINERE

Como era:

O tempo despendido pelo colaborador até o local de trabalho e seu retorno para casa não era computado na jornada de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado.

A exceção à regra referia-se apenas a locais de difícil acesso ou que não tivessem transporte público. Nesses casos, o empregador se responsabilizava pela condução.

Como ficou:

O tempo de locomoção não deverá ser computado na jornada de trabalho por não ser tempo à disposição do empregador. Isso também inclui o transporte fornecido pelo empregador.

Plataforma B1
E111 - via Santa Tereza



HORAS EXTRAS

Como era:

O colaborador recebia pelas horas extras em que ficava à disposição do empregador.

Como ficou:

O período extraordinário que exceder a jornada normal não será computado como extraordinário, pois não pode ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Esse cenário pode ser exemplificada com as seguintes situações: quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal no ambiente de trabalho em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas; se adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, e higiene pessoal; trocar de roupa ou uniforme quando não for obrigatório.



BANCO DE HORAS

Como era:

As horas trabalhadas a mais das estabelecidas no contrato de trabalho eram computadas igualmente no banco de horas.

Elas só poderiam ser compensadas se pactuadas em convenção coletiva.

(Art. 59, alterado)

Como ficou:

O banco de horas poderá ser negociado com o empregador, individualmente, com compensação em até

seis meses. (Art. 59, §5º, incluído)



LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Como era:

Não havia previsão legal.

Como ficou:

O profissional que recebe salário maior ou igual a duas vezes o teto da Previdência Social (R\$ 14.174,44) e possui nível superior poderá firmar relações contratuais por acordo individual em especial às do artigo 611-A da CLT. Art. 444 parágrafo único.

TELETRABALHO

(HOME OFFICE)

Como era:

Não havia previsão legal

Como ficou:

O teletrabalho pode ser considerado a prestação de serviços feita principalmente fora das dependências do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressa mente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito.



REMUNERAÇÃO

Como era:

Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Como ficou:

Agora o salário é integrado pela importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. As importâncias, ainda que habituais (pagas a título de ajuda de custo e limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal), o auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro), as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.



PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Como era:

Não era prevista pela CLT, somente regulamentada pela Lei 10.101 /2000.

Como ficou:

As participações podem ser acordadas diretamente por Convenção Coletiva e Acordo Coletivo.
(Art. 611-A, XV, incluído)



RESCISÃO POR ACORDO

Como era:

Não havia previsão legal.

Como ficou:

Possibilita o comum acordo de rescisão entre empregador e empregado, com o pagamento de metade do aviso-prévio. Caso o colaborador seja indenizado, a indenização é sobre o FGTS (movimentação de 80% do montante), com 20% de multa sobre o saldo do FGTS e sem direito ao seguro-desemprego.

Empregado não terá direito ao seguro-desemprego.
(Art. 484- A, incluído)



TRABALHO INTERMITENTE

Como era:

Esta modalidade de trabalho não existia na previsão legal.

Como ficou:

Trabalho intermitente é o que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade.

O trabalhador pode ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias e com direitos preservados (férias, FGTS, previdência e 13º salário). O colaborador deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço e terá um prazo de 24 horas para aceitar ou não, com a opção de recusar.

(Art.443 e Art.452-A)

Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.

Empregado pode prestar serviços para vários empregadores.



HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Como era:

Condicionava a validade da rescisão do contrato de trabalho à homologação com o Sindicato ou o Ministério Público. (Art. 477, § 1º, revogado)

Como ficou:

Esse condicionamento foi revogado.



TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Como era:

Não havia previsão legal.

Como ficou:

Um termo de quitação foi criado, o qual o trabalhador assinará na presença de um representante do sindicato.

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. (Art.507-B)



DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Como era:

A demissão por justa causa ocorria nas seguintes modalidades: improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, condenação criminal, descuido no desempenho das funções, embriaguez em serviço, violação de segredo da empresa, indisciplina, abandono de emprego, ofensas verbais e prática constante de jogos de azar.

(Art.482),

Como ficou:

Um novo motivo de demissão por justa causa foi criado: profissionais que perderam seus registros profissionais ou em decorrência de conduta dolosa.

(Art.482, m),



AUTÔNOMOS

Como era:

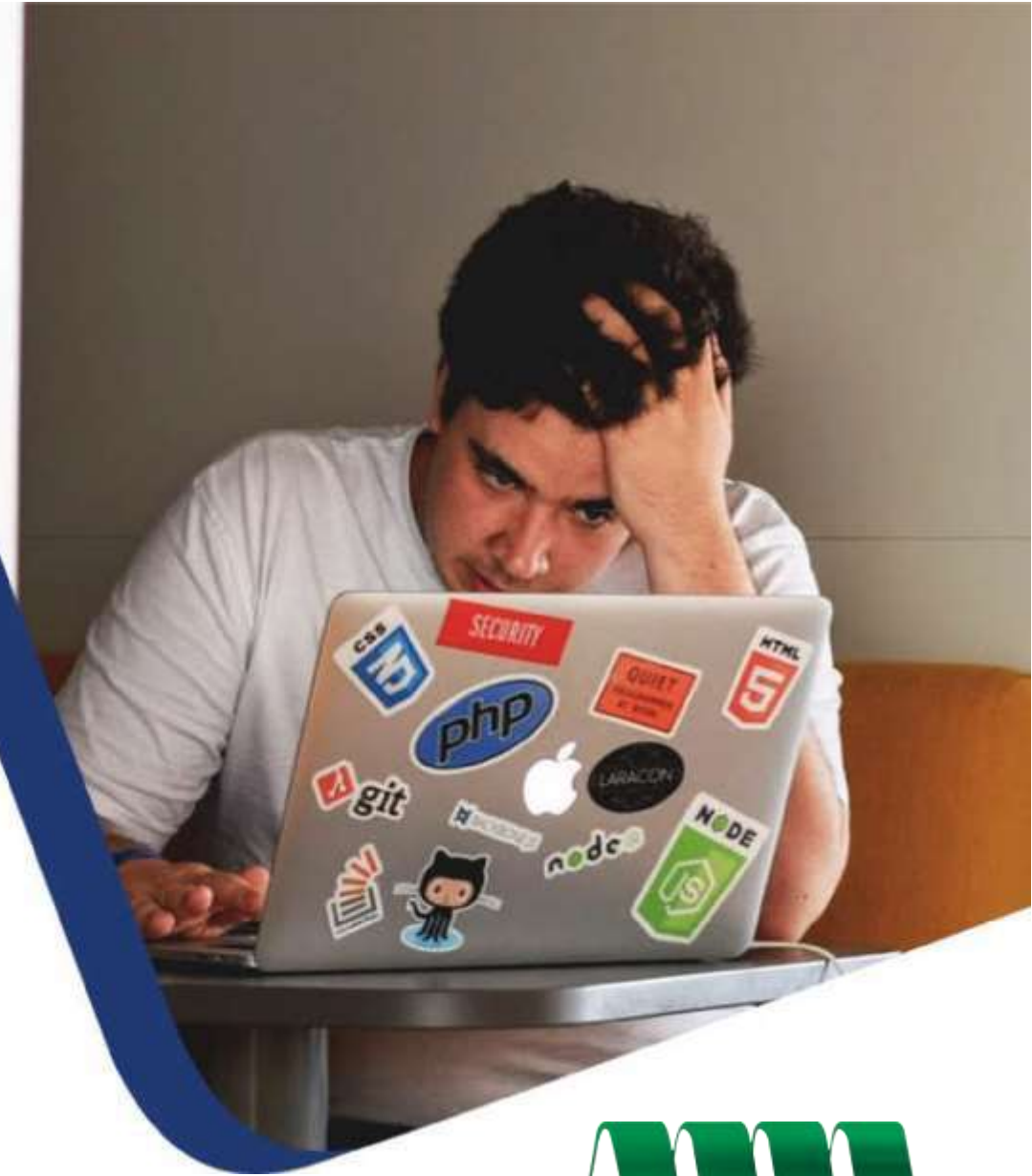
Não havia previsão legal.

Como ficou:

A contratação do autônomo, com todas as formalidades legais cumpridas, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

O contrato de exclusividade é proibido e o autônomo poderá prestar serviços para diversos contratantes e recusar a realização de atividades demandadas pelo contratante.

Motoristas, corretores de imóvel, representantes comerciais e outras categorias poderão ser contratados como autônomos.



CONCLUSÃO

Esperamos que o e-Book o REFORMA TRABALHISTA: o que mudou? tenha lhe sido útil.

Muito obrigado,

M&M ASSESSORIA CONTÁBIL
Desde 1989 ao lado do empreendedor



M&M ASSESSORIA CONTÁBIL

CONHEÇA OUTROS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS M&M

Contabilidade de Igrejas
Atendemos Igrejas de todo o Brasil
www.MMcontabilidadeDEigrejas.com.br

Contabilidade para Profissionais Liberais
Atendemos Profissionais Liberais de todo o Brasil
www.MMprofissionaisLIBERAIS.com.br

Contabilidade para Empregadores Domésticos
Atendemos Empregadores Domésticos de todo o Brasil
www.MMempregadaDOMESTICA.com.br



M&M ASSESSORIA CONTÁBIL

A M&M ASSESSORIA CONTÁBIL é uma empresa prestadora de serviços contábeis, fiscais, trabalhistas e societários, devidamente registrada no Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (Registro nº 2845). Prestamos nossos serviços desde 1989 à classe empresarial. Com uma equipe de 25 profissionais, estamos estabelecidos numa sede de aproximadamente 500 m², num escritório totalmente informatizado.

MISSÃO:

Prestar serviços contábeis com ética, integridade, inovação e qualidade, garantindo segurança e tranquilidade ao nosso cliente.

VISÃO:

Ser reconhecido como referência na prestação de serviços contábeis no estado do Rio Grande do Sul;

VALORES:

- 1) Organização;
- 2) Produtividade;
- 3) Proatividade;
- 4) Inovação;
- 5) Integridade;
- 6) Qualidade;
- 7) Ética.



MUITO OBRIGADO!

M&M ASSESSORIA CONTÁBIL
Av. Assis Brasil, 6656/1º andar Porto Alegre – RS
Tel.(051)3349-5050
www.MMcontabilidade.com.br
Facebook.com/contabilidadeMM
instagram.com/MMcontabilidadeMM
youtube.com/MMcontabilidade

