

## SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista pode ter afetado notadamente a iniciativa privada, mas é preciso lembrar que as terceirizações da Administração Pública Federal entram no rol de temas alterados pela publicação da lei 13.467/17. Em que pese a polêmica sobre a constitucionalidade de algumas das mudanças, a verdade é que as estimativas de preço, a contabilidade de salários, remunerações e provisões e a elaboração da planilha de custos que irá corroborar os contratos, foram todos impactados, também, pela Reforma.

A Elo Consultoria irá promover o curso sobre ENTENDENDO A PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS DA IN 05/2017 Abordagem Prática – Impacto da Reforma Trabalhista - 2ª EDIÇÃO, de forma a orientar gestores e agentes públicos interessados a entender e dominar, maneira prática, as mudanças na legislação na hora de lidar com contratos de terceirização.

Veja abaixo um quadro resumido das principais alterações:

TÓPICO	REGRA ANTERIOR (CLT OU OUTRA)	LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)
<b>Banco de Horas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Período de 1 ano para compensação;</li><li>As horas de banco não sofrem acréscimo;</li><li>Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva;</li></ul> <p>(Lei 9.601/1998)</p>	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;
<b>Contribuição Sindical</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Desconto obrigatório equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano;</li></ul> <p>(art. 580 e 582 da CLT)</p>	A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar;
<b>Convenções e Acordo Coletivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;</li></ul> <p>(art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT)</p>	<b>A força da convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho foi, provavelmente, a alteração mais drástica dada pela Reforma Trabalhista, já que garantiu a estes institutos a prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>Jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais;</li><li>Banco de horas;</li><li>Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;</li></ol>

4. Adesão ao Programa Seguro Desemprego;
5. Plano de cargos, salários e funções, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
6. Regulamento empresarial;
7. Atuação de representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;

**Serão ILÍCITAS nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

1. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
2. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
3. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
4. Salário-mínimo;
5. Valor nominal do 13º 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. Hora extra 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 1/3 a mais do que o salário normal;
13. Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
14. Licença-paternidade nos termos fixados em lei;

15. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

16. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;

17. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

18. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

19. Aposentadoria;

20. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

21. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;

22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

23. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

24. Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

25. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

26. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

		<p>27. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>28. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>29. Tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>30. As disposições previstas nos arts. 373-a, 390, 392, 392a, 394, 394-a, 395, 396 e 400 da CLT.</p>
<b>Danos Morais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz;</li> </ul> <p>( art. 186 e 927 do Código Civil)</p>	<p>Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;</p> <p>Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;</p> <p>Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;</p> <p>Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;</p>
<b>Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</li> <li>• Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS;</li> <li>• A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</li> <li>• O empregado recebe o seguro desemprego;</li> </ul> <p>( §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90)</p>	<p>A demissão poderá ocorrer de comum acordo;</p> <p>O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;</p> <p>O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;</p> <p>A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</p> <p>O empregado não recebe o seguro desemprego;</p>

<p><b>Falta de Registro do Empregado</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Multa de 1/2 salário mínimo por empregado;</li> </ul> <p>( art. 41, § único e art. 47, § único da CLT)</p>	<p>ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado;</p> <p>Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência;</p> <p>Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;</p>
<p><b>Férias</b></p>	<p>As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.</p> <p>(§ 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT)</p>	<p>As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo serem inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;</p>
<p><b>Gravidez / Insalubridade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres;</li> </ul> <p>(art. 394-A da CLT)</p>	<p>A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</li> <li>b) Das 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;</li> <li>c) Das 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;</li> </ul> <p>Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;</p>

<p><b>Home Office (Trabalho em Casa)</b></p>	<p>Não há previsão legal;</p>	<p>Há previsão <b>contratual</b> do home office (trabalho em casa);</p> <p>Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como <b>os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;</b></p> <p>O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</p> <p>O home office <b>pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador</b>, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</p>
<p><b>Horas Extras</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado);</li> <li>• 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado)</li> </ul> <p>(art. 7, XVI da CF)</p>	<p>A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal;</p>
<p><b>Intervalo Intra jornada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, uma hora;</li> <li>• Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</li> </ul> <p>(art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST)</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra jornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>

<p><b>Intervalo para amamentar o filho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;</li> </ul> <p>(art. 396 da CLT)</p>	<p>Os períodos de descanso previstos na CLT serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, mas ainda na quantidade de 2.</p>
<p><b>Jornada de Trabalho 12 x 36</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsão mediante convenção coletiva;</li> </ul>	<p>12 horas diárias ou 48 horas semanais; A cada 12 horas trabalhadas 36 horas serão de descanso; Pode-se pactuar mediante acordo individual ou coletivo;</p>
<p><b>Multas Administrativas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há uma definição de correção dos valores;</li> </ul> <p>(tabela de multas trabalhistas)</p>	<p>Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo;</p>
<p><b>Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais;</li> </ul> <p>(art. 458 da CLT)</p>	<p>Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;</p>
<p><b>Prorrogações de jornada em locais insalubres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho;</li> </ul> <p>(Portaria MTE 702/2015)</p>	<p>Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36;</p>
<p><b>Quarentena</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na CLT, porém, a Portaria MTB 384/92 previa o prazo de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado, para uma recontração de empregado demitido.</li> </ul>	<p>Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado;</p>

<p><b>Reclamação Trabalhista</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há custo para o empregado que entra com a reclamação;</li> <li>• Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamação;</li> </ul> <p>(art. 791 da CLT; Súmulas 219 e 329 do TST)</p>	<p>Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente;</p> <p>A parte que perder terá que arcar com as custas da ação;</p> <p>Comprovada a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária;</p> <p>Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;</p>
<p><b>Trabalhador Autônomo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;</li> </ul> <p>(art. 11, V da Lei 8.213/91)</p>	<p>A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;</p>
<p><b>Trabalho em Tempo Parcial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de até 25 horas semanais;</li> <li>• Não pode haver horas extras;</li> <li>• Não pode converter 1/3 das férias em abono;</li> </ul> <p>(art.58-A,§ 4º do art. 59 e art. 143, § 3ºda CLT)</p>	<p>Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras;</p> <p>Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p>

## Trabalho Intermitente

- Não há previsão;

O empregado poderá ser contratado para trabalhar por períodos descontínuos, recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços;

O empregador deve avisar com antecedência de 3 dias a data de início e o valor da remuneração (ressalvado o salário mínimo), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado o silêncio do empregado uma RECUSA;

Se o contrato não for cumprido por uma das partes, esta terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual;

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador;

A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;

Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;

## Uniforme e Higienização

- Não há previsão legal;

O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado;

É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;

A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;

