



PROPAY

FAQ

REFORMA TRABALHISTA



INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista foi um dos temas mais discutidos deste ano, interessando a empresários, trabalhadores e juristas por conta de seu impacto nas relações de trabalho e em uma parte importante das operações de RH. Como é de se esperar, gestores de todos os mercados estão buscando saber quais as mudanças, quais as consequências e quais os prazos para a entrada em vigor da nova lei; por isso, a ProPay preparou um guia com os pontos principais da nova legislação, trazendo tudo que você precisa saber sobre este assunto tão importante para o país.

Boa leitura!

ASPECTOS FORMAIS DA LEI

As novas regras estão consolidadas dentro da **Lei 13.467/17**, sendo objeto da PL 6787/17. Ela foi sancionada no dia 13/07/17, com publicação no dia seguinte no Diário Oficial. A vigência foi prevista para 120 dias após sua publicação, ou seja, deve entrar em vigor no dia **11/11/17**; até lá, os dispositivos anteriores continuam valendo.

Entre as diversas polêmicas que a nova lei levantou, houve a questão de algumas alterações que haviam sido acordadas pela presidência, através de medidas provisórias, a serem feitas antes da sanção; as alterações acabaram não ocorrendo, mas a edição de suas MPs continuam em pauta.





As alterações foram propostas com o objetivo de reduzir a carga sobre a Previdência e de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, tentando tornar o país mais atraente para investimentos e geração de empregos.

Com os novos termos, o governo espera que a quantidade de empregos formais no país aumente, graças à flexibilização das regras e maior autonomia de negociação entre empregador e empregado. Assim, muitos dos trabalhos que antes aconteciam na informalidade agora poderão ser oficialmente registrados.



**PRINCIPAIS DÚVIDAS SOBRE A
REFORMA TRABALHISTA**

Se o trabalhador intermitente ficar por muito tempo sem ser chamado, isso causa algum impacto?

Não. A lei não determina um período mínimo ou máximo de inatividade para o trabalhador intermitente.

Existe um valor mínimo por hora a ser pago para o trabalhador intermitente?

Sim. O valor da remuneração por hora deve respeitar o valor mínimo para empregados que exerçam a mesma função, intermitentes ou não.



Hoje o salário é pago no dia 30/31 ou no 5º dia útil, com o trabalho intermitente quando devo pagá-lo?

Ao término de cada período de prestação de serviço.

Quais verbas rescisórias são devidas para o trabalhador intermitente?

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. No entanto, em relação do FGTS e às contribuições previdenciárias, o recolhimento deverá ser mensal, com base nos valores pagos ao empregado neste período.





O banco de horas pode ser feito individualmente?

Sim. Para compensação referente à Banco de Horas, a lei trouxe três modalidades, dependendo de cada caso. Para compensação em, no máximo, 06 meses, o acordo poderá ser individual e deverá ser escrito. Para compensação no mesmo mês, o acordo poderá ser individual, tanto escrito, quanto tácito. Para compensação em período máximo de 01 ano, o acordo deverá ser coletivo.

Como serão as férias e a rescisão do empregado intermitente?

O pagamento das férias do empregado intermitente ocorrerá ao final de cada período de prestação de serviços. No entanto, o gozo de férias ocorrerá apenas após o transcurso do período aquisitivo. Este gozo ocorrerá sem pagamento.

A rescisão do empregado intermitente ocorrerá mediante o pagamento do aviso prévio indenizado, tendo em vista que as demais verbas já terão sido quitadas anteriormente. A forma de apuração deste aviso prévio ainda encontra-se pendente de apuração.

Para fins de benefícios previdenciários, no caso do trabalhador intermitente, qual valor será considerado para fins de benefício?

Não há previsão legal quanto a base para o pagamento de benefícios do empregado intermitente. Tendo em vista que até regulamentação específica, este empregado é considerado segurado empregado, e utilizará a mesma fórmula de apuração dos demais empregados.



Se encerrado as atividades do trabalhador intermitente antes do prazo solicitado como será realizado o pagamento, do período trabalhado ou do período contratado?

As condições da contratação do empregado são vinculativas. O empregador deverá garantir o pagamento de todos os dias com que se comprometeu. Caso dispense o empregado antes do prazo deverá indenizá-lo pelos dias faltantes.

A empresa tem que pagar encargos sobre esse funcionário intermitente?

A regra para alteração de condições de contratos de trabalho impede que haja alterações prejudiciais ao empregado, e condiciona qualquer alteração à anuência do empregado. Por tratar-se de uma modalidade de contrato mais frágil que o contrato por prazo indeterminado, e, portanto, prejudicial ao empregado. Entendemos como nula este tipo de alteração e passível de questionamento na Justiça do Trabalho.

O contrato intermitente é um tipo prazo determinado na Folha de Pagamento?

Não. O trabalhador intermitente é uma nova modalidade de contrato, diferente do contrato por prazo determinado e indeterminado.

A empresa tem que pagar encargos sobre esse funcionário intermitente?

A regra para alteração de condições de contratos de trabalho impede que haja alterações prejudiciais ao empregado, e condiciona qualquer alteração à anuência do empregado. Por tratar-se de uma modalidade de contrato mais frágil que o contrato por prazo indeterminado, e, portanto, prejudicial ao empregado. Entendemos como nula este tipo de alteração e passível de questionamento na Justiça do Trabalho.

O empregado intermitente pode trabalhar todos os dias em uma escala de 12 hora?

A regra para alteração de condições de contratos de trabalho impede que haja alterações prejudiciais ao empregado, e condiciona qualquer alteração à anuência do empregado. Por tratar-se de uma modalidade de contrato mais frágil que o contrato por prazo indeterminado, e, portanto, prejudicial ao empregado. Entendemos como nula este tipo de alteração e passível de questionamento na Justiça do Trabalho.



A jornada Intermitente pode ser pactuada para um empregado de jornada de 8 horas diarias em que preste serviço 4 horas pela manhã e 4 horas a noite?

O empregado intermitente necessariamente deverá observar períodos de trabalho seguido de períodos de inatividade. Deve haver certa razoabilidade entre os estes intervalos para não descaracterizar a natureza de intermitente.

A solicitação de trabalho em períodos que ocupem todo o dia do empregado, são arriscados pois podem ser caracterizados como abuso de forma e abuso do exercício de direitos, acarretando pagamento de indenização por danos morais e existenciais.

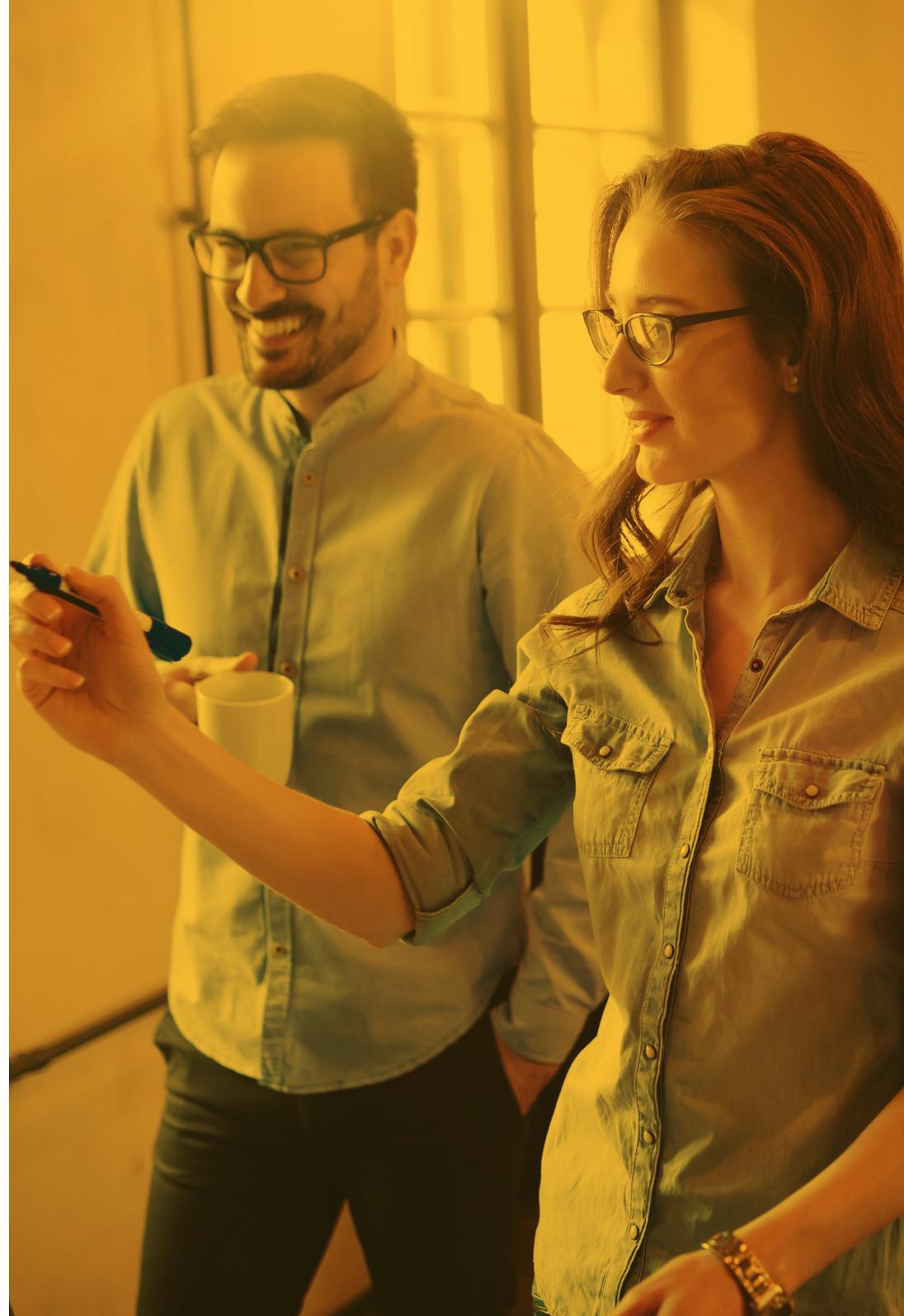


O banco de horas pode ser feito somente com os funcionários da empresa que quiserem aderir este sistema, de forma parcial, ou tem que ser feito de forma integral, envolvendo todos os empregados da empresa?

No caso de acordo sem a participação do Sindicato, a Lei fala de acordo individual. O que, em tese, autoriza a realização do acordo isoladamente com cada um dos empregados.

Quantas horas extras pode-se trabalhar por semana para usar o banco de horas?

O limite de horas extras, mesmo com a reforma, deve observar a limitação de 2 horas extras por dia previsto na CLT. O que muda é a possibilidade de realização de acordo individual para a compensação destas horas.



Trabalho nos feriados, pode ser negociado diretamente entre empresa e empregados, ou pode ser negociada individualmente com o empregado que quiser trabalhar neste dia?

A reforma trabalhista dá a possibilidade de realização de acordo escrito individual escrito ou tácito para compensações dentro do mesmo mês. Neste caso, se o empregado trabalhar no feriado e realizar a compensação dentro do próprio mês essas horas podem ser compensadas. Deve-se observar, contudo, se não há previsão em contrário nos instrumentos de compensação já vigentes.



Não haverá mais nenhuma contribuição sindical, nem contribuição assistencial?

Os empregados ainda poderão optar por realizar a contribuição sindical.

Posso contratar um funcionário intermitente, e após um período passar para mensalista?

A regra para alteração de condições de contratos de trabalho impede que haja alterações prejudiciais ao empregado, e condiciona qualquer alteração à anuência do empregado. Neste caso, a alteração é favorável ao empregado, dependendo tão somente a sua concordância.

Com a mudança nas contribuições sindicais, não se corre o risco dos sindicatos agirem em favor das empresas, pois não receberam contribuição dos funcionários? Uma questão seria com relação ao dissídios, que atualmente já é de difícil negociação a favor do funcionário.

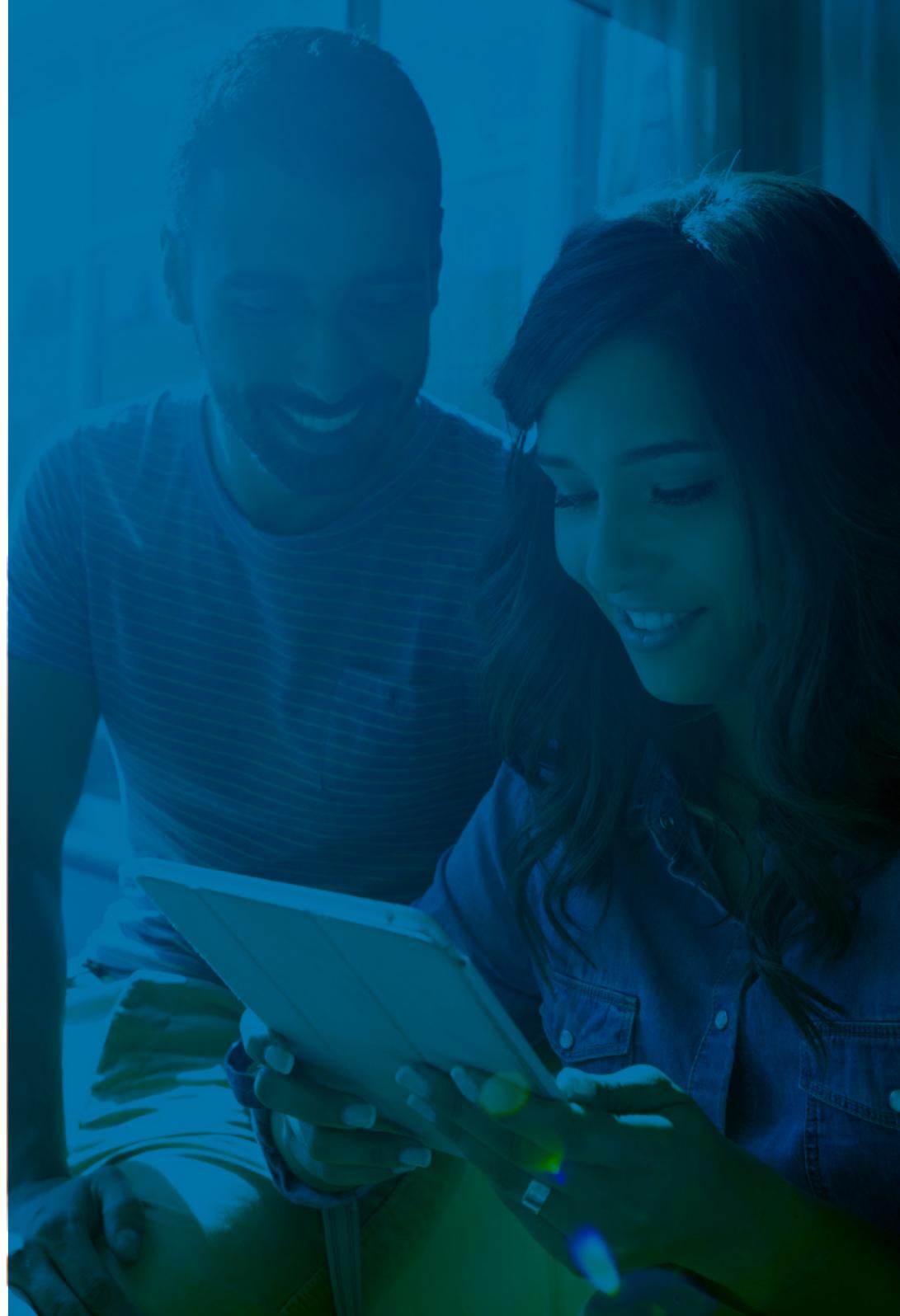
Os efeitos da Reforma Trabalhista ainda permanecem desconhecidos. No entanto, os empregados ainda podem optar por realizar a contribuição sindical. O que obrigará aos sindicatos demonstrarem aos empregados que existe razão para contribuir. Caso os sindicatos não demonstrem o motivo real da contribuição sindical terão dificuldade de justificar as contribuições.

Se eu tiver um funcionário que vai ser desligado em 13/11, eu vou precisar fazer homologação no sindicato?

Não. A Lei nº 13.467/17, que entrará em vigor em 11/11/2017, excluiu a obrigatoriedade da homologação no Sindicato e no Ministério do Trabalho. Entretanto, a Convenção Coletiva de Trabalho pode conter ou instituir cláusula com a obrigatoriedade de homologação, por este motivo, recomendamos consultar o documento coletivo.

Rescisão por motivo de pedido de demissão para os contratos anteriores a reforma, poderão ser aplicados as novas regras?

Embora exista certa divergência, a Lei 13.467/11 tem efeitos em relação a todas as relações de trabalho a partir de 11/11/2017.



Em caso de rescisão por mútuo consentimento, o empregado terá direito ao Seguro Desemprego?

Não. A rescisão por mútuo consentimento não autoriza o ingresso ao Seguro Desemprego.

Na rescisão de mútuo acordo, será devido o aviso prévio proporcional da Lei nº 12.506/11?

Até o presente momento, entendemos que será devido, uma vez que não existe previsão expressa de exclusão do aviso proporcional para essa modalidade de rescisão. Na realidade a lei é omissa.

Não obstante, ressaltamos que será necessário aguardar a manifestação do Poder Judiciário e do Ministério do Trabalho, para consolidar o entendimento.

Qualquer empregado pode fazer a rescisão por mútuo consentimento? Existe alguma estabilidade por antiguidade do contrato?

A lei não fez exceções para rescisão por mútuo consentimento, tampouco trouxe o impedimento por antiguidade contratual. Já se discute se os empregados estáveis teriam direito a esta prerrogativa, por exemplo, estabilidade gestante. Entretanto, como a lei é omissa, ainda não existe uma resposta precisa. A questão irá depender de como a própria norma será utilizada pelos empregadores e empregados, e consequentemente como será aceita no judiciário.

Qual prazo para pagamento das verbas rescisórias?

Até dez dias contados a partir do término do contrato, independentemente do aviso prévio ser trabalhado ou indenizado.

Se a empresa não pagar a rescisão no prazo de 10 dias o funcionário receberá a multa?

Sim. A inobservância do prazo para pagamento das verbas rescisórias sujeitará o infrator ao pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário.



Sobre o valor dos 80% do FGTS, como fica os 20% do FGTS, volta para o Empregador?

Permanece depositado na conta vinculada do empregado para uso posterior.

Isso põe fim ao prazo de 02 anos para entrar com reclamação trabalhista?

Não. O prazo prescricional para ingresso de Reclamatória Trabalhista é previsto na Constituição Federal e não foi alterado.

No caso da rescisão por mútuo consentimentos vocês entendem que seria devida a contribuição social de 10% prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 100/2001, que é exigida no caso de dispensa imotivada?

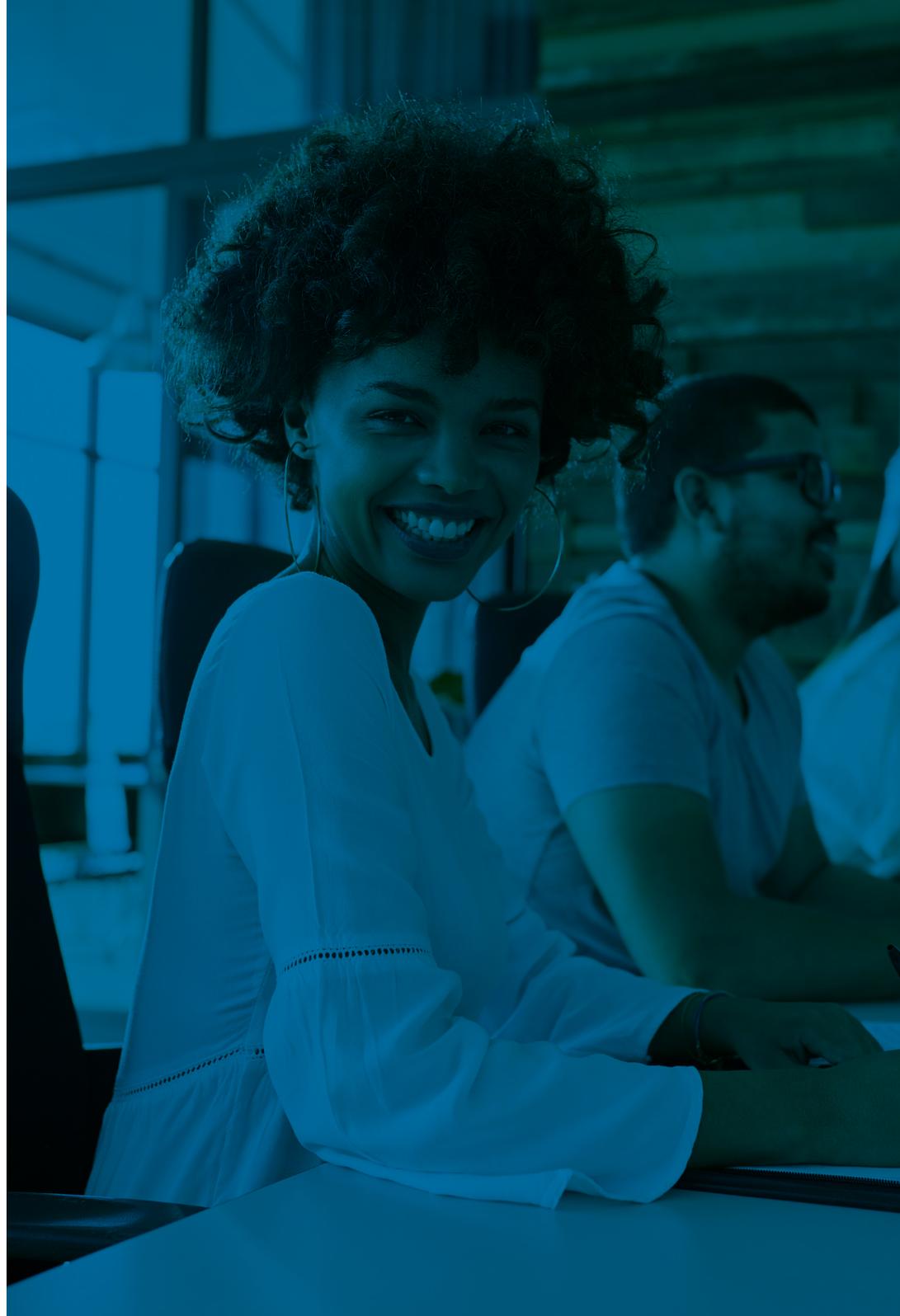
Entendemos que é a incidência desta contribuição é passível de discussão. O fato gerador definido pelo tipo legal é a dispensa sem justa causa, que configura instituto jurídico diverso da nova modalidade trazida pelo legislador. Entendemos que por tratar-se de lei tributária, o seu critério de interpretação deve ser restritivo e reportar-se apenas ao conceito de dispensa sem justa causa atualmente existente no ordenamento.

A redução do horário de almoço pode ser negociado individualmente com o empregado?

Poderá ser negociado individualmente apenas nos casos em que o empregado possuir diploma superior e perceber remuneração superior a 2x o maior salário de contribuição (INSS). Nos demais casos, a redução só poderá ocorrer mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Os contratos de trabalho que já estão em vigor também se adequarão a nova legislação ou só os contratos firmados após 11/11/2017?

Embora exista certa divergência, a Lei 13.467/11 tem efeitos em relação a todas as relações de trabalho a partir de 11/11/2017.



Houve alteração no limite de duração diária normal de trabalho?

Não. A duração normal de trabalho continua sendo 8h diárias, exceto nos contratos distintos que contenham fixado expressamente outro limite.

Quais serão as modalidades de contrato de trabalho previstas na CLT?

- Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado;
- Contrato de Trabalho por Prazo Determinado;
- Contrato de Trabalho Intermitente.



Trabalho nos feriados, pode ser negociado diretamente entre empresa e empregados, ou pode ser negociada individualmente com o empregado que quiser trabalhar neste dia?

A reforma trabalhista dá a possibilidade de realização de acordo escrito individual escrito ou tácito para compensações dentro do mesmo mês. Neste caso, se o empregado trabalhar no feriado e realizar a compensação dentro do próprio mês essas horas podem ser compensadas. Deve-se observar, contudo, se não há previsão em contrário nos instrumentos de compensação já vigentes.



Em relação ao documento dos cargos exigidos no pleito da equiparação, se não forem homologados no MTE, como irá ser aceito se a empresa cria-lo somente para apresentar na reclamação trabalhista

Trata-se de questão de prova. A empresa deverá ser capaz de produzir prova de que o plano de cargos e salários era vigente à época da prestação de serviços do empregado, sob pena das consequências legais, tais como litigância de má-fé e ato atentatório da dignidade da justiça.



Funcionários com mais de 50 anos podem parcelar as férias?

Sim. De acordo com a Reforma, os funcionários com mais de 50 anos podem parcelar as férias.

Obrigatoriamente o primeiro período de férias deve conter 14 dias, ou independente desde que respeite o fracionamento?

A lei não determina uma regra, se deve ser necessariamente o primeiro período com 14 dias. Logo, entendemos que não há problema se for o primeiro gozo ou o último, desde que seja respeitado o limite mínimo de dias corridos dos 03 períodos.



Quando o empregado fracionar as férias em três períodos tem direito ao abono pecuniário?

A lei não veda a concessão de abono pecuniário para os casos de fracionamento, condicionando apenas a quantidade de dias mínimos de gozo. Sendo assim, no caso de abono não haverá saldo de gozo suficiente para o tríplice fracionamento.

Como vocês indicam que seja feita essa formalização do acordo para fracionamento das férias?

Mediante formulário de requerimento físico ou no portal onde o profissional possa consignar a sua opção.

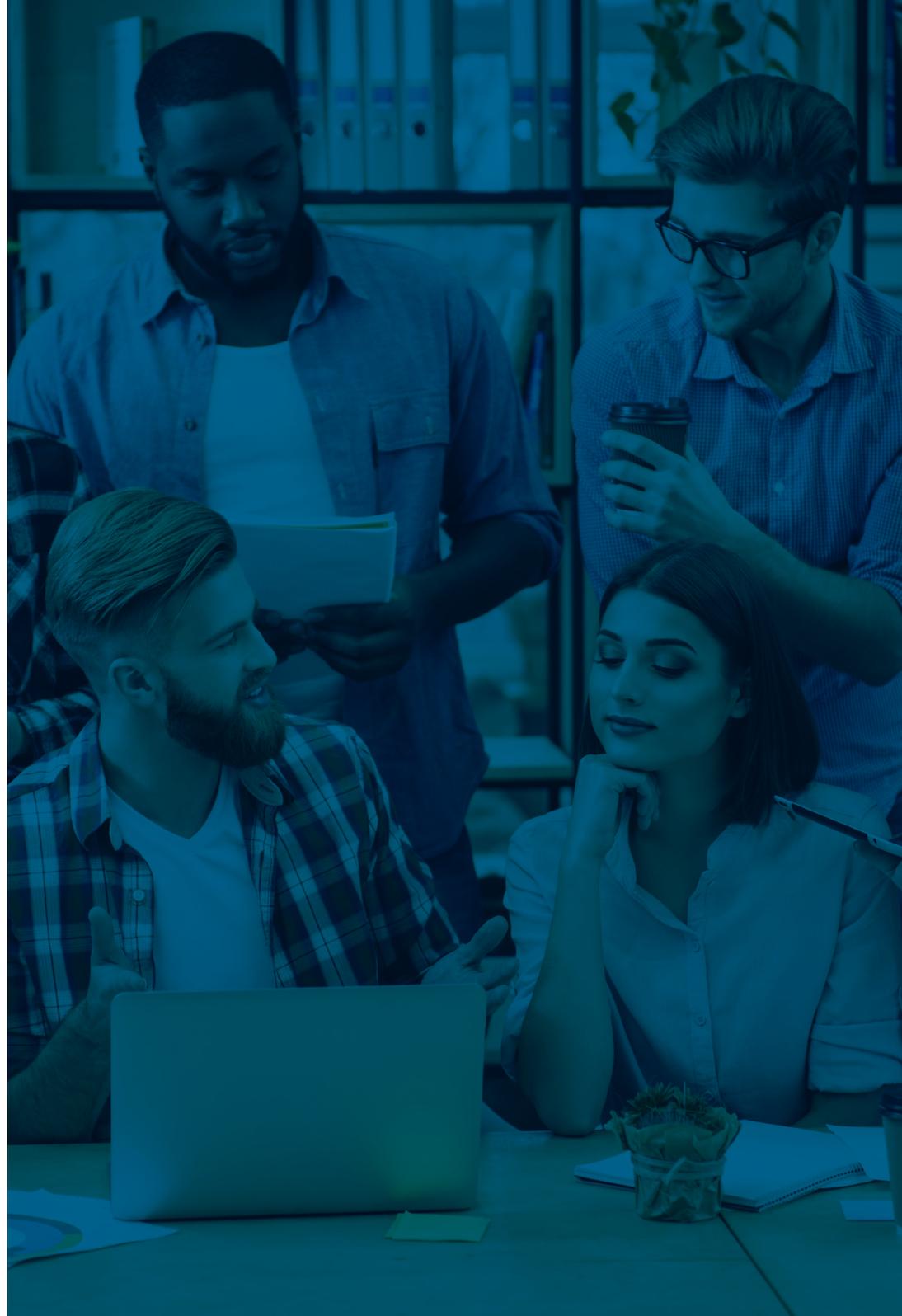


Com a mudança nas férias a empresa pode se opor a dar férias e vários períodos?

Aparentemente, não exige a obrigatoriedade de concordância de ambas as partes, uma vez que fala apenas da necessidade de concordância do empregado para o fracionamento das férias. Caso o empregado deseje fracionar as suas férias, a empresa deverá conceder as férias na forma solicitada.

Em relação ao pagamento das férias fracionadas, o pagamento é feito fracionado ou continua do jeito que está?

Não houve alteração na forma/data de pagamento das férias para caso de fracionamento.



Se o aviso de férias de 30 dias foi dispensado porque vocês continuam a mandar o formulário para o funcionário assinar?

Não houve dispensa do aviso de férias.

Os empregados admitidos antes da reforma poderão ter suas férias fracionadas?

Embora exista certa divergência, a Lei 13.467/11 tem efeitos em relação a todas as relações de trabalho a partir de 11/11/2017.



É obrigatória a fiscalização e avaliações ambientais para trabalhos no regime de Teletrabalho e Home Office?

Para a modalidade de Teletrabalho, a lei prevê expressamente que o empregador deverá implementar treinamentos para evitar doenças e acidentes de trabalho. O Home Office não está previsto de forma expressa na legislação e não se confunde com o Teletrabalho. O primeiro consiste na prestação eventual de trabalho fora da sede do empregador, já o segundo, é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador.

Reclamações trabalhistas realizadas após o dia 11/11 serão consideradas quais normas jurídicas em relação à equiparação salarial?

Devem observar a lei de regência da época da relação trabalhista, pois não existe retroatividade de efeitos da lei, exceto se benéfico ao empregado.

PROPAY



+55 11 5091 7030

Av. Paulista, nº 2.300 - 5º andar
Consolação | São Paulo - SP
CEP: 01310-300

www.propay.com.br