

Reforma Trabalhista

Impactos no eSocial e nas rotinas trabalhistas

Fabio João Rodrigues

Fabio João Rodrigues

Advogado em São Paulo. Atua desde 1995 em relações trabalhistas e sindicais. Consultor jurídico-empresarial nas áreas trabalhista e previdenciária, com forte atuação em folha de pagamento de executivos e expatriados, questões tributárias, análise de riscos e obrigações acessórias, além de serviços de auditoria e assessoria empresarial. Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho (PUC/SP). Articulista do Repertório Síntese de Jurisprudência. (Co) autor dos livros “Registro Eletrônico de Ponto”, “Recuperação de Créditos Tributários” e “eSocial - Aspectos Teóricos e Práticos” (Editora IOB), prefaciado pelo Dr. José Alberto Maia (Ministério do Trabalho). Coordenador do Fórum Executivo eSocial, promovido em parceria com representantes do GT-Confederativo. Sócio-fundador da “Central do Empresário Consultoria e Treinamento”.



Considerações iniciais

A Lei 13.467/2017 (Chamada de Reforma Trabalhista) foi publicada no dia 14 de julho de 2017 e trouxe várias alterações na Legislação Trabalhista, principalmente na CLT, mas, também na Lei 6.019/1974 (terceirização) e na Lei previdenciária (Lei nº 8.212/1991 - Custeio).

As novas regras começam a valer a partir de 11 de novembro de 2017.

A glowing DNA double helix structure is shown against a dark background with white particles. The DNA is rendered in a light blue/cyan color, and the background is filled with numerous small white dots of varying sizes, some of which are slightly blurred, creating a sense of depth and movement. The overall aesthetic is scientific and futuristic.

A essência da Reforma...

Negociação coletiva - Negociado x Legislado

Art. 611-A. **A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho** têm **prevalência sobre a lei** quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, **observados os limites constitucionais**;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, **respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas**;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - 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;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

Negociação coletiva - Negociado x Legislado

Art. 611-A. **A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho** têm **prevalência sobre a lei** quando, **entre outros**, dispuserem sobre:

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

“Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

“Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

“Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

“Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - 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;

Direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por instrumento coletivo

“Art. 611-B. Constituem **objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

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

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. **Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”**

REFORMA TRABALHISTA (Lei 13.467/2017)

Art. 620. As condições estabelecidas em **acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (NR)**

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)

Contrato de Trabalho



Trabalhador autônomo x Empregado – Distinções

Art. 442-B. 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 desta Consolidação.

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente.**

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, **não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.**

Contrato de Trabalho Intermitente

Trabalho intermitente

Acordo **escrito** e deve conter especificamente **o valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Questões não definidas:

Auxílio-doença

Aviso prévio trabalhado ou indenizado

eSocial:

Tabela 1 - Nova categoria de trabalhador (“111”);

Novo evento S-2260 - Convocação para trabalho intermitente.

Contrato em Regime de Tempo Parcial

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **vinte e seis horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

(...)

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

- Jornadas de até 26 horas semanais são permitidas até 6 horas extras.
- Essas horas suplementares poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução ou quitadas na folha de pagamento do mês subsequente, se não forem compensadas.
- As férias passam a ser de 30 dias, com possibilidade de concessão do abono pecuniário.

- **eSocial:**

Evento S-2200 (registro 181): Identificação dessa modalidade de contrato.

Jornada de Trabalho



Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

- Tempo à disposição: CLT, art. 4º
- Extinção da jornada *in itinere* (CLT, art. 58, §2º)
- Acordos de prorrogação e compensação (CLT, art. 59)
- Jornada 12 x 36: Regulamentação (CLT, art. 59-A)
- Intervalo antes da prorrogação da jornada da mulher (CLT, art. 384)

Teletrabalho

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

CLT, Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [*Ref. Jornada de Trabalho*]:

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

eSocial:

**S-2200: Criação de mais uma categoria (4) no registro 118
[tpRegJor]**

Férias Individuais

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§1º 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. (NR)

§2º (Revogado).

§3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

- **eSocial:**

Não implica alteração de leiaute.

Serão informados S-2230 distintos para cada período de gozo.



Salário / Remuneração

Salário e remuneração

Art. 457. (...)

§1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§2º 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 previdenciário.

(...)

§4º **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.”**

(NOVA REDAÇÃO)

Assistência médica – critério

“Art. 458. (...)

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, **mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição**, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

Equiparação salarial e os planos de cargos e salários

Equiparação Salarial

- Somente no mesmo estabelecimento empresarial;
- Diferença não superior a 04 anos de prestação de serviços para o mesmo empregador e 02 anos na mesma função (além disso, o paradigma deve ser contemporâneo);
- A empresa poderá adotar, por meio de norma interna ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho, com a mesma eficácia do quadro de carreira;

(Art. 461 da CLT com redação da Lei 13.467/2017)

Rescisão do Contrato de Trabalho



Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Art. 477: Rescisão contratual e pagamento das verbas rescisórias

- **Extinção da homologação rescisória prevista em lei (mas, pode ser restabelecida por CCT/ACT);**
- **Prazo único para quitação das verbas rescisórias: 10 dias.**

eSocial:

Alteração de prazo de envio do evento S-2299.

Rescisão por comum acordo

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Art. 484-A. 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 verbas trabalhistas.

(...)

Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

§1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

eSocial:

Criação de mais um tipo de rescisão de contrato.

Representação dos empregados

Representantes dos empregados

Regulamentando o disposto no **art. 11 da Constituição Federal**, a Reforma Trabalhista estabeleceu que nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A comissão será composta:

- I - nas empresas com mais de 200 e até 3000 empregados = 03 membros;**
- II - nas empresas com mais de 3000 e até 5000 empregados = 05 membros;**
- III - nas empresas com mais de 5000 empregados, por sete membros.**

(art. 510 A da CLT com redação da Lei 13.467/2017)

Representantes dos empregados

- **Mandato de 1 ano.**
- **Convocação de eleições com, no mínimo, 30 dias antes do término do mandato. Publicidade ampla.**
- **Comissão eleitoral com 5 empregados não candidatos**
- **Empregados que não podem se candidatar: Contrato por prazo determinado, contrato suspenso e em aviso prévio (trabalhado ou indenizado)**
- **O membro eleito não poderá se candidatar nos dois períodos subsequentes.**
- **Desde o registro da candidatura até um ano após o mandato o trabalhador não poderá sofrer dispensa arbitrária.**

(arts. 510-B, 510-C e 510-D, todos CLT com redação da Lei 13.467/2017)

Contribuição sindical

Contribuição sindical

A contribuição sindical dos empregados e a patronal das empresas passa ser opcional.

Empregados: Autorização prévia e expressa.

(arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos CLT com redação da Lei 13.467/2017)



www.centraldoempresario.com

info@centraldoempresario.com