



**REFORMA
TRABALHISTA
LEI 13.467/2017**



E-Social

O que é?

Sistema de coleta de informação das relações trabalhistas.

O sistema entra em vigor a partir de **1º de janeiro de 2018**, para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões no ano de 2016 e **1º de julho de 2018**, a obrigatoriedade será estendida aos demais empregadores, independentemente do valor de faturamento anual.

Objetivos:

- Simplificar a informação das relações de trabalho.
- Assegurar o cumprimento efetivo da legislação trabalhista.
- Disponibilização imediata dos dados.
- Fiscalização.



Segurança e Medicina do trabalho no E-Social

A OBRIGAÇÃO DA EMPRESA NA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.

- Minimizar os riscos da atividade laboral.
- Monitoramento da saúde ocupacional.
- Entrega e manutenção de EPI ou EPC.
- Fiscalizar o uso do EPI ou EPC.

O descumprimento, por parte da empresa, das regras presentes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e nas NR's (Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego) referentes à Segurança e à Medicina do Trabalho, fará com que ela arque com as penalidades previstas na legislação e com a indenização do empregado, em caso de acidente de trabalho.



Segurança e Medicina do trabalho no E-Social

Descrição atividade:

Descrever com o máximo de detalhes a atividade de trabalho.

Quais a maquinas usadas?
Utiliza algum agente agressivo?
Com que frequência?

EPI e/ou EPC:

Entregas/Trocas/Manutenção de EPI ou EPC informando o CA de cada equipamento.
Quais EPI ou EPC usar?
Com que frequencia devem ser trocados?

Fatores de risco:

Quais os riscos da atividade (ruído, poeira, agentes químicos).

Qual o grau de exposição?
EPI/EPC minizam os riscos?

Fiscalização:

Fiscalização e controle do uso dos EPI ou EPC.

Exame médico ocupacional:

Exames médicos Admissional, Periódico e demissional.

Quais exames realizar?
Com que frequência?
O que deve ser avaliado?

Divulgação e orientação:

Preparar e divulgar orientações sobre a Segurança e Saúde no Trabalho; Como prevenir esses riscos e os Resultados de exames médicos ocupacionais.

RELAÇÃO SINDICAL

- Contribuição Sindical
- Acordo coletivos e Convenção coletiva de trabalho.



Reforma trabalhista: Relação Sindical

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

Nova redação do Artigo 545 CLT:

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, **DESDE QUE POR ELES DEVIDAMENTE AUTORIZADOS**, as contribuições devidas ao sindicato, quando por estes notificados.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DAS EMPRESAS

Nova redação do Artigo 587 CLT:

Os empregadores **QUE OPTAREM PELO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.



Reforma trabalhista: Relação Sindical

DOCUMENTO COLETIVO SERÁ SOBERANO A LEI.

A lei 13.467/2017 dispõe que a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho será soberano a lei, quando regulamentar sobre alguns temas, entre eles estão:

- Intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.
- Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.
- Enquadramento do grau de insalubridade.
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual.

O DOCUMENTO COLETIVO DE TRABALHO **NÃO PODERÁ** DISPOR SOBRE DIVERSOS ASPECTOS, ENTRE ELES:

- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem expressa anuência qualquer desconto salarial.

JORNADA DE TRABALHO

- Duração da jornada de trabalho.
- Acordo de prorrogação e compensação de horas.
- Jornada de tempo parcial.
- Horas extras: limite diário e tempo a disposição.



Reforma trabalhista: Jornada de Trabalho

Jornada de Trabalho:

A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 08 horas diárias e 44 horas semanais, salvo determinação em convenção coletiva ou acordo coletivo. CF, art. 7º, inciso XIII.

- Sempre com uma folga semanal, preferencialmente nos domingos.
- Jornadas de trabalho diária de até 04 horas não tem necessidade de intervalo.
- Jornadas de trabalho de superiores a 04 horas até 06 horas diárias é OBRIGATÓRIO intervalo de 15 minutos.
- Jornadas de trabalho superiores a 06 horas diárias é obrigatório intervalo mínimo de 01 hora e de no máximo de 02 horas.

Redução do horário de intervalo:

A não concessão ou concessão parcial do intervalo mínimo para repouso e alimentação, implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido. (Lei 13.467/17 § 4º art.71 CLT).

- Redução do intervalo para 30 minutos somente na convenção coletiva ou acordo coletivo.



Reforma trabalhista: Jornada de Trabalho

Jornada 12x36:

Regulamentação da jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, observados ou indenizados os intervalos de repouso e alimentação, mediante a acordo individual escrito ou autorização na convenção coletiva de trabalho.

LEI 13.467/2017 Art. 59A (CLT).

Acordo de compensação e prorrogação de horas:

Mediante acordo de compensação de horas, firmado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, há possibilidade de diminuir a jornada de trabalho em um dia da semana com o consequente acréscimo em outro.

LEI 13.467/2017 Art. 59B (CLT).

Horas extras:

Limite máximo de 2 horas extras por dia, em casos excepcionais o limite pode ser estendido para 4 horas o que pode ser exigido mesmo que não previsto em convenção coletiva.

- As horas extras podem ser compensadas na jornada de trabalho desde que não ultrapasse a semana posterior a prestação do serviço.

LEI 13.467/2017 Art. 58ª CLT



Reforma trabalhista: Jornada de Trabalho

JORNADA DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL (HORISTA):

Considera-se jornada de tempo parcial:

- Aquele cuja a duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade da realização de horas extras.
 - Aquele cuja a duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade da realização de até 06 horas extras semanais
- ☐ A quantidade de dias de férias passa a ser de 30 dias para trabalhador com jornada de tempo parcial.

FÉRIAS

- Divisão do gozo em até 3 períodos.
- Início do gozo.



Reforma trabalhista: Férias

Divisão dos períodos:

Desde que haja **CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO** o gozo de férias pode ser dividido em 03 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 05 dias corridos, cada um.

Exemplo:

Empregado com 30 dias de férias:

1° período de 14 dias

2° período de 05 dias

3° período de 11 dias.

Início do Gozo de férias:

Fica vedado o início de qualquer período de férias 02 que antecedem feriado ou dia do repouso semanal remunerado.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

- Prazo de Pagamento
- Homologação
- Demissão consensual



Reforma trabalhista: Rescisão de contrato

Prazo de pagamento:

O Prazo de pagamento das verbas rescisórias passa a ser de 10 dias contatos a partir da data de demissão para todas as modalidades de desligamento.

Homologação:

Ficam dispensadas as homologações das rescisões de contrato independente de tempo de serviço ou modalidade de desligamento.

Demissão consensual:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso que serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

- Metade do aviso prévio, se indenizado.
- 20% de indenização sobre o saldo de FGTS.
- Saque de 80% dos depósitos de FGTS + MULTA 20% sobre o saldo.

As demais verbas rescisórias como 13º salário e Férias devem ser pagas de forma integral.

A demissão consensual NÃO dá direito ao ingresso ao programa de SEGURO-DESEMPREGO.

PROTEÇÃO A MULHER

- Ambiente insalubre x gravidez/lactação
- Pagamento da Insalubridade



Reforma trabalhista: Proteção a Mulher

Gestante/Lactante x Local de trabalho insalubre:

A gestante deverá ser afastada das atividades **INSALUBRES** quando foram consideradas no grau máximo, enquanto durar a gestação. Nos casos de ambiente **INSALUBRE** de grau médio e mínimo a gestante deverá ser afastada apenas no caso de solicitação do médico de confiança da trabalhadora. **GRANTIDO O PAGAMENTO DA INSALUBRIDADE.**

As **lactantes** deverão ser afastadas das atividades **INSALUBRES**, quando solicitados pelo médico de confiança da trabalhadora.

Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade.

Descansos especiais:

Até que o filho complete 6 meses de idade a mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um.

Os horários devem ser definidos em comum acordo entre empresa e empregado.

LEI 13.467/2017 art. 396 CLT.

TRABALHO INTERMITENTE

- Conceito.
- Convocação.
- Descumprimento da oferta.
- Pagamento da Prestação.
- Férias.
- Rescisão Contratual.



Reforma trabalhista: Trabalho intermitente

Trabalho intermitente:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua. Ocorrendo alternância de períodos de serviços e inatividade.

- Valor da hora trabalhada não pode ser inferior ao salário hora devido aos trabalhadores que exercem a mesma função.
- Convocação para o trabalho deve ser realizada com três dias corridos de antecedência. O funcionário tem um dia útil para responder, no silêncio presume-se a recusa.
- Uma vez aceita a oferta, a parte que descumprir o acordo terá que indenizar a outra em 50% da remuneração que seria devida.
- O funcionário terá direito às férias normais no período de um ano após sua admissão.



Reforma trabalhista: Trabalho intermitente

Pagamento da prestação de serviço:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- Remuneração
- Férias proporcionais com acréscimo de 1/3
- Décimo terceiro salário proporcional
- Repouso semanal Remunerado
- Adicionais legais (Quando Houver).

Exemplo:

Funcionário convocado para trabalhar 6hrs/dia durante 7 dias, com salário/hora de R\$ 10,00.

▪ 42 horas	R\$ 420,00
▪ Férias proporcionais	R\$ 35,00
▪ 1/3 de Férias	R\$ 11,67
▪ 13º salário proporcional	R\$ 35,00
▪ RSR	R\$ 84,00

TOTAL DO PAGAMENTO R\$ 585,67

O empregador efetuará o recolhimento do INSS e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal.



Reforma trabalhista: Trabalho intermitente

Rescisão de contrato de trabalho intermitente:

A rescisão do contrato de trabalho intermitente ocorre assim como qualquer outro trabalhador, dependendo das modalidades de desligamento o funcionário terá direito ao saque do FGTS.

MULTA POR MANTER FUNCIONÁRIO SEM REGISTRO:

As multas variam de R\$ 800,00 à R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, dependendo do porte da empresa.