

REFORMA TRABALHISTA

Por: Laudo Vilela

LAUDO VILELA, Técnico em Agropecuária, Técnico em Contabilidade, Bacharel em Administração de Empresa, Bacharel em Ciências Contábeis! Contabilista de 1989 e desde 2006, proprietário do escritório de contabilidade VILELA E CESÁRIO CONTADORES ASSOCIADOS!

Redes Sociais:

Instagram: @laudovilela

Twitter: @laudovilela

<https://www.facebook.com/laudo.vilela.9>

<https://www.facebook.com/laudovilela>

Não venho aqui fazer juízo de valores, se a REFORMA TRABALHISTA é boa ou ruim, se favorece empregados ou se tira direito dos trabalhadores, mas sintetizar tudo o que muda com a reforma trabalhista aprovada pelo Senado em julho de 2017 e sancionada pelo presidente Michel Temer e quais são os impactos para trabalhadores e empresários:

13 pontos da reforma trabalhista que vão mudar a sua vida

A reforma trabalhista propõe mudanças na lógica da relação trabalhista e algumas delas vão impactar diretamente a sua vida. Fatiamento de férias, horas extras e novos tipos de jornada de trabalho são algumas dessas propostas, mas tem muita coisa nova na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Veja 13 pontos da reforma que poderão mudar a sua vida:

AUTONOMIA E FLEXIBILIDADE

Fim do acerto informal

Todo mundo conhece alguém que “pediu” para ser mandado embora, fazendo um acordo informal com o empregador. Esse jeitinho, que geralmente envolve a devolução da multa sobre o saldo do FGTS por parte do funcionário, está com os dias contados. O novo texto da CLT permite que patrão e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. O funcionário terá direito a movimentar 80% do saldo do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego. A empresa, por sua vez, precisa pagar metade do aviso prévio e metade da multa sobre o depositado no fundo, ou seja, 20%.

Novos tipos de jornadas...

O brasileiro poderá ter dois novos tipos de jornada de trabalho regulamentadas: o teletrabalho (ou home office) e a jornada intermitente (em que o trabalhador recebe por hora e não há jornada fixa). No caso do teletrabalho, a proposta normatiza os critérios para se trabalhar em casa. A jornada intermitente prevê o pagamento por hora – que não será inferior ao valor da hora do salário mínimo ou da categoria –, além do correspondente ao 13º salário e terço de férias. O empregador também precisa fazer o depósito de FGTS e contribuição previdenciária proporcional. O funcionário deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço – e pode recusar. A jornada intermitente está na mira do Senado, que sugere a regulamentação desse tipo de trabalho por Medida Provisória.

... e mudanças em jornadas que já existem

A reforma trabalhista também propõe mudanças em regimes que já existem, como o de tempo parcial, e permite a jornada 12 x 36. No caso da jornada 12 x 36 (em que se trabalham 12 horas para descansar por 36 horas), a nova lei consolida algo que já é muito usado em alguns setores, como o da saúde – e permitiria até a adoção da jornada por acordo individual. Já o regime de tempo parcial passa por uma modificação. Hoje, só são permitidas as contratações até 25 horas semanais, sem hora extra. Com a mudança, o trabalho neste regime pode ser de 30 horas semanais totais ou 26 horas semanais, com acréscimo de até seis horas extras.

Fim do imposto sindical obrigatório

Todo trabalhador que é representado por um sindicato precisa pagar uma contribuição sindical obrigatória, o famoso imposto sindical. Todo ano, é descontado do salário – geralmente em março – o valor equivalente a um dia de trabalho. Com a reforma trabalhista, essa contribuição passa a ser facultativa. Ou seja: é o trabalhador que decide se quer pagar o valor para o sindicato.

Negociado x Legislado

A nova legislação dá mais força para as convenções coletivas, os acordos feitos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores. Pela proposta, o que é negociado e fixado em convenção coletiva passa a valer mais que a lei para 16 itens, como intervalo intrajornada e plano de cargos e salários. De outro lado, a proposta aponta 29 itens que não podem ser mudados pelos acordos entre patrões e empregados, como o salário mínimo, férias e licença-maternidade.

QUESTÕES HORÁRIAS

Pausa para o almoço

Hoje em dia, o intervalo intrajornada – o popular intervalo para o almoço – deve ter duração de no mínimo uma hora. Com a reforma trabalhista, seria possível estabelecer em acordo individual ou convenção coletiva uma redução nessa pausa, respeitando um limite mínimo de 30 minutos de intervalo. O tempo “economizado” no intervalo seria descontado no final da jornada de trabalho, permitindo que o trabalhador deixe o serviço mais cedo.

Serviço efetivo

O novo texto da CLT deixa claro que não pode ser considerado tempo à disposição do empregador – e, portanto, não será computado como hora extra – aquele período que exceder a jornada de trabalho, mas que o trabalhador decida passar dentro da empresa. Isso vale para a pessoa que optar por ficar mais tempo dentro da empresa em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas. Também vale para quem entrar ou permanecer nas dependências da empresa para realizar atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme (quando a troca na empresa não for obrigatória).

Hora extra...

A proposta de reforma mantém o limite de duas horas extras por dia, com pagamento de pelo menos 50% sobre o valor da hora. Mas um novo artigo prevê que o banco de horas, que já existe, também possa ser pactuado por acordo individual – e não apenas por convenção coletiva. Nesse caso, a compensação deve ocorrer em no máximo seis meses ou então os ajustes precisam ser mensais. Além disso, caso o contrato de trabalho seja rescindido sem a compensação desse banco de horas, o residual será pago como hora extra.

... tem limite

Atualmente, quando o funcionário precisa extrapolar o limite de horas extras diárias, a empresa precisa justificar a razão de esse empregado ter ficado tanto tempo a mais no trabalho – o que geralmente ocorre em casos urgentes por serviço inadiável ou motivo de força maior. A proposta é de que as empresas não precisem mais comunicar essa jornada extraordinária ao Ministério do Trabalho. A justificativa é de que esse tipo de situação não é recorrente e, caso a empresa use esse tipo de artifício para fraudar a lei, o próprio empregado pode denunciar o caso de maneira anônima.

Horas in itinere

Atualmente, o tempo de deslocamento do trabalhador que usa transporte fretado pela empresa é incorporado à jornada de trabalho. Ou seja: pode gerar o pagamento de hora extra ou compensação em caso de ultrapassar a jornada de trabalho. Com a nova proposta, esse período de deslocamento não passa a contar como jornada de trabalho. A mudança pode ser encarada como uma perda de direito ou uma possibilidade de motivar mais empresas a oferecerem um serviço de transporte para os funcionários.

Mulher, hora extra e insalubridade.

Atualmente, a CLT prevê que mulheres precisam fazer um intervalo de 15 minutos, obrigatório, antes de iniciar a hora extra. A Câmara dos Deputados quer retirar essa distinção, mas o Senado sugere que ela seja mantida. O posicionamento das duas Casas também se mantém na questão da mulher gestante ou lactante que trabalha em atividade, operação ou local insalubre. Durante a gravidez ou amamentação, a mulher deve ser afastada de suas atividades profissionais. E ambiente insalubre nesse caso pode ser até o hospital. O relatório da Câmara propõe que a mulher possa continuar a trabalhar na função e local, desde que apresente um atestado médico. Já o Senado defende o veto a essa proposta.

FÉRIAS E BÔNUS

Fatiamento das férias

A nova proposta prevê o fatiamento das férias em até três períodos – e não apenas dois, como são atualmente. Desde que haja concordância entre empresa e empregado, as férias poderão ser fatiadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ter menos de cinco dias corridos cada um. Além disso, passa a ser vedado o início de férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

‘Prêmio’ no salário

A reforma quer permitir que o empregador possa “premiar” o funcionário sem que isso seja considerado salário. A nova redação prevê que importâncias, mesmo que habituais, como ajuda de custo, vale-refeição, diárias de viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não podem ser base para incidência de encargo trabalhista e previdenciário. O argumento é que assim os empregadores poderiam pagar um valor extra, como prêmio, sem que isso incorpore ao salário e seja questionado judicialmente no futuro.

COMO A REFORMA PRETENDE ACABAR COM A INDÚSTRIA DA AÇÃO TRABALHISTA

Um dos objetivos da reforma trabalhista é diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, desestimulando a abertura de novos processos. O novo texto da CLT ataca quatro pontos cruciais para tentar frear a quantidade de ações propostas todo ano.

Veja como eram e como vão ficar a cobrança de honorários na sucumbência, a multa por mentira, a restrição ao acesso à justiça gratuita e a cobrança menor para recursos judiciais.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Como é: atualmente, não é cobrado esse tipo de honorários na Justiça do Trabalho. A sucumbência é o princípio de que a parte perdedora no processo deve arcar com os honorários do advogado da parte vencedora.

Como fica: quem é beneficiário da justiça gratuita não terá de pagar. Para os demais, o juiz do trabalho poderá fixar honorários de sucumbência, variando entre 5% a 15% do valor da ação. Fica também estabelecida a sucumbência recíproca, para os casos de procedência parcial da ação. Nesse caso, fica vedada a compensação entre os honorários.

JUSTIÇA GRATUITA

Como é: qualquer pessoa tem direito ao benefício da justiça gratuita, basta fazer uma declaração para obtê-la.

Como fica: pela proposta, agora a pessoa que pleitear a justiça gratuita deverá comprovar a insuficiência de recursos para arcar com a custa do processo. O texto diz que os magistrados podem conceder o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, para quem recebe salário igual ou inferior a 30% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que atualmente é de R\$ 5.531,31.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Como é: atualmente, a CLT não menciona punições para os casos de litigância de má-fé. Para eventuais punições por essa razão, é preciso consultar o Código de Processo Civil (CPC).

Como fica: o novo texto da CLT acrescenta dispositivos sobre a litigância de má-fé, 'importados' do CPC. Nesse caso, quem mentir ao longo do processo terá de pagar uma multa, que varia entre 1% a 10% do valor corrigido da causa, para a outra parte, além de arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. Se o valor da causa foi muito baixo, a multa pode ser de até duas vezes o teto da aposentadoria vigente.

DEPÓSITO RECURSAL

Como é: não há distinção que leve em consideração o tamanho da empresa ou capacidade financeira do empregador que está sendo processado para os depósitos recursais.

Como fica: A proposta é de reduzir pela metade o valor do depósito recursal para entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte. Empresas em recuperação judicial e beneficiários da justiça gratuita são isentos desse depósito. Também é proposta a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

