

1º MEETING DO GRUPO DE RH

Destques da Lei de Modernização Trabalhista

Kátia Pinheiro e Milena Mathias

FIERGS 05/07/2019

Reforma Trabalhista

Lei 13.429, de 31/03/2017: altera a Lei 6.019/74 (trabalho temporário) e dispõe sobre terceirização

Lei 13.467, de 13/07/2017 (vigência 11/11/2017):

altera a CLT (Decreto-Lei 5.452/43)

altera a Lei 6.019/74 (terceirização)

altera a Lei 8.036/90 (FGTS)

altera a Lei 8.212/91 (Seguridade Social - Plano de Custeio)

altera a MP 2.226/01 (transcendência do recurso de revista)

MP 808, de 14/11/2017: altera a CLT (vigorou até 24/04/18)

MP 873, de 01/05/2019: altera a CLT (vigorou até 28/06/19)

Reforma Trabalhista

Direito Individual do Trabalho

Direito Coletivo do Trabalho

Direito Processual do Trabalho

Reforma Trabalhista

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- Representação dos empregados nas empresas
- Contribuição sindical voluntária
- Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva
- Negociado x Legislado: hipóteses de prevalência de um sobre o outro
- Vedação da ultratividade das normas coletivas

Banco de horas

Artigos 59, § 5º, 59-B e § único

- por acordo individual escrito desde que com compensação em 6 meses
- horas extras habituais não descaracterizam o acordo

Intervalo intrajornada de 30 minutos

- Intervalo intrajornada reduzido para 30 minutos por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com força de lei entre as partes (art. 611-A, III, da CLT)
- Regras sobre intervalo não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins das limitações impostas para a negociação coletiva (art. 611-B, parágrafo único, da CLT)

Intervalo intrajornada de 30 minutos

- Acordo individual para supressão ou redução e indenização do intervalo intrajornada no regime de trabalho em escala de 12x36 (art. 59-A da CLT)
- Havendo supressão ou redução do intervalo intrajornada no regime normal de trabalho será devido apenas o pagamento do período suprimido com acréscimo de 50%, a título de indenização (art. 71, §4º, da CLT)

Gestante em ambiente insalubre

- Art. 394-A, II, da CLT: permitia o trabalho da empregada gestante em atividades insalubres em graus mínimo e médio, exceto se apresentasse atestado emitido por médico de sua confiança que recomendasse o seu afastamento
- Dispositivo declarado parcialmente inconstitucional pelo STF quanto à exigência de atestado médico que recomende o afastamento da empregada gestante do trabalho em atividades insalubres em graus mínimo ou médio (ADI 6938)

Gestante em ambiente insalubre

- Após a declaração de inconstitucionalidade de parte do art. 394-A, II, da CLT pelo STF, a empregada gestante não pode trabalhar em ambiente insalubre em qualquer grau
- Durante o período de gestação, a empregada deverá ser afastada deste ambiente nocivo, sendo colocada em outra função ou em outro local que não enseje sua exposição aos agentes insalutíferos

Gestante em ambiente insalubre

- Adicional de insalubridade pago pela empresa à gestante afastada apenas de suas atividades nocivas: compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de pagamento
- Havendo necessidade de afastamento integral do trabalho, a gestante receberá salário-maternidade pelo INSS, não recaindo sobre o empregador o ônus de lhe pagar os salários correspondentes a este período

Contratação de representantes autônomos

- Art. 442-B da CLT: permite a celebração de contrato de prestação de serviços com autônomo, mediante exclusividade ou não, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais
- Para que seja afastada a qualidade de empregado não poderão estar presentes nesta relação contratual alguns aspectos que caracterizam o vínculo de emprego, como, por exemplo, a subordinação

Contratação de representantes autônomos

- Remuneração paga por meio de Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA), com as devidas retenções legais
- Requisito essencial: autonomia na prestação de serviços
- Contrato de prestação de serviços por escrito: deverá conter, dentre outros aspectos, objeto, preço e prazo
- Não é recomendável a exigência de exclusividade, embora seja permitida por lei

Trabalho intermitente

- Conceito: prestação de serviços com subordinação, de forma descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, em horas, dias ou meses (art. 443, *caput* e §3º da CLT)
- Requisitos e condições (art. 452-A da CLT):
 - ✓ Contrato escrito com previsão de valor hora
 - ✓ Convocação para prestação de serviços com 3 dias de antecedência
 - ✓ Resposta do empregado em 1 dia útil (silêncio=recusa)
 - ✓ Recusa não descaracteriza a subordinação

Trabalho intermitente

- ✓ Aceita a oferta de trabalho, descumprimento sem justo motivo gera multa de 50% da remuneração devida, que deve ser compensada ou paga em 30 dias
- ✓ Inatividade não significa tempo à disposição
- ✓ Ao final de cada período o empregado receberá, mediante recibo discriminado: remuneração, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais
- ✓ FGTS e INSS devem ser recolhidos mensalmente
- ✓ A cada 12 meses, o empregado terá direito a 1 mês de férias nos próximos 12 meses, sem convocação para trabalhar para o mesmo empregador

Pagamento de Premiações

- Art. 457 § 2º da CLT: possibilidade de pagamento de prêmios aos empregados sem natureza salarial
- Não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários
- Poderá haver a incidência de encargos fiscais, a depender do valor dos prêmios

Pagamento de Premiações

- Condições do pagamento de prêmios:
 - ✓ liberalidade do empregador na sua instituição
 - ✓ a um empregado ou a um grupo de empregados
 - ✓ na forma de bens, serviços ou dinheiro
 - ✓ em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (comprovado)
- Valor dos prêmios: não deve ser atrelado ao salário dos empregados

Plano de Cargos

- Plano de cargos e salários (art. 461, § 2º, da CLT):
 - ✓ adoção por norma interna ou por norma coletiva
 - ✓ desnecessidade de homologação ou registro em órgão público
 - ✓ afasta a equiparação salarial
- Norma coletiva que instituir plano de cargos e salários prevalece sobre a lei (art. 611-A, V, da CLT)

PPR / PLR

- CF/88 art. 7º, XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração
- Lei nº 10.101/00 alterada pela Lei nº 12.832/13
- Salário é contraprestação pecuniária à prestação laboral
- PLR provém da colaboração na realização de objetivo compartilhado, mediante esforço coletivo abrangente
- Natureza não salarial, desonerando a empresa dos pesados encargos que incidem sobre o salário
- Partilha com empregados o lucro apurado ou os resultados atingidos, sob critérios ajustados

PPR / PLR

Opções:

- nos lucros: distribuição de participação nos lucros ou no ganho econômico da empresa / faturamento menos custos e despesas operacionais
- nos resultados: distribuição de participação se atingidos objetivos, metas ou índices de produtividade pré definidos, independentemente da aferição de lucro, mas devendo ou podendo ser condicionada à obtenção de um lucro mínimo

PPR / PLR

Opções (art. 2º, inciso I, Lei 10.101):

I – Comissão paritária (empregados)

II – Convenção ou Acordo Coletivo (Sindicato Laboral)

RECOMENDAMOS a instituição de PPR entre empresa e empregados mediante negociação com comissão paritária (mesmo número de integrantes) escolhida pelas partes e com a indicação de um representante pela entidade sindical (carta ao Sindicato)

Escolha (lei) / eleição da Comissão

PPR / PLR

Fator condicionante

Indicadores e metas previamente definidos

- Econômicos
- Corporativos
- Individuais

Direitos de participação

Pagamento da distribuição – vedado: + 2 vezes ano e em periodicidade inferior a 1 trimestre civil

PPR / PLR

Instrumento celebrado pela Empresa com a Comissão,
com ou sem a assinatura do representante sindical

Vigência de um ano (ano fiscal de 1º/01 a 31/12)

Acordo **arquivado** na entidade sindical profissional

Não necessita ser aprovado ou homologado pelo
Sindicato Laboral

Indicadores e Metas previamente definidas

Acordo deve ser firmado antes do início do período de
apuração – Decisão CARF

PPR / PLR

Recomendação:

Excelente instrumento de gestão

Comprometimento do trabalhador

Retribuição proporcional ao objetivo alcançado

Remuneração variável

Tendência mundial do Mercado

PPR com lucro como fator condicionante!

Contribuições Sindicais

- Contribuição Associativa ou Mensalidade
 - Art. 548, alínea b da CLT
 - associados
- Contribuição Confederativa
 - Art. 8º, inciso IV da CF
 - Associados (Súmula 666 do STF)
- Contribuição Assistencial (Negocial, etc...)
 - Art. 513, alínea e da CLT
 - polêmica
- Contribuição Sindical
 - Art. 578 a 610 da CLT
 - facultativa

Contribuições Sindicais

Artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT

- Opcional, sujeita à prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias

Artigo 611-B (objeto ilícito ACT/CCT)

“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”

Contribuições Sindicais

- MP 873, de 1º/05/19 (vigorou até 28/06/19):
 - Alterava alguns artigos da CLT, para dispor sobre a contribuição sindical e demais contribuições devidas aos sindicatos, gerando diversas controvérsias (nomenclatura adotada)
 - Redação confusa, contraditória e com vícios
 - Vedava desconto nos salários de qualquer contribuição
 - Requerimento do empregado / Boleto

Dúvidas? Perguntas?

Agradecemos a atenção e ficamos à disposição:

Kátia Pinheiro kpinheiro@juchem.com.br

Milena Mathias mmathias@juchem.com.br