

Comentários aos Principais Pontos da Lei Trabalhista Brasileira



ブラジル日本商工会議所
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

**Comentários
aos Principais Pontos
da Lei Trabalhista Brasileira**

**ブラジル日本商工会議所
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil**

Título: Comentários aos Principais Pontos da Lei Trabalhista Brasileira

Publicação: Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
Av. Paulista, 475 - 13º Andar - São Paulo - SP - Brasil
CEP 01311-908
Tel.: (11) 3178-6233 - Fax: (11) 3284-0932

Elaboração: Grupo de Trabalho Trabalhista da Comissão de Relações Institucionais
Kenji Uwatoko
Yuta Mori
Shuhei Kato
Yoshiaki Takahashi
Aya Nishiguchi
Kiyo Tsujimoto
Taisuke Maeda

Revisão: Advogado Douglas Leonardo Costa Maia
Advogado Dirceu Sato

Produção: Shinji Fukui (Ponte Pronta Publicidade Ltda.)

Projeto gráfico e diagramação: Service Miyagawa

Apoio: Programa de Prospecção de Mercados em Países Emergentes no Brasil no Âmbito do Programa de Prospecção de Mercados Externos das Pequenas e Médias Empresas 2017 (Programa de Apoio às Atividades de Diálogo Institucional) 2017 do Ministério da Economia, Comércio e Indústria do Japão (METI)

© Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, 2018

Printed in Brazil

ÍNDICE

Introdução	6
Palavras dos Supervisores Jurídicos	7
Capítulo 1 CONTRATAÇÃO	11
Contratação	11
■ Regras de Recrutamento	11
■ Procedimentos para contratação	12
Capítulo 2 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO	15
Contrato com prazo determinado	15
■ Contrato de experiência (limite máximo de 90 dias)	15
■ Contrato com prazo determinado (limite máximo de 2 anos)	16
Contrato com prazo indeterminado	16
■ Jornada de 8 horas (contrato de trabalho mais comum no Brasil)	16
■ Jornada de 12/36 horas	16
■ Teletrabalho	17
■ Trabalho intermitente	18
■ Regime de jornada de tempo parcial	20
■ Livre negociação com trabalhador hipersuficiente	20
Outros tipos de contrato de trabalho	21
■ Contrato de autônomo	21
■ Terceirização	22
Capítulo 3 JORNADA DE TRABALHO E FÉRIAS	25
Jornada de trabalho	25
■ Definição de jornada de trabalho	25
■ Registro de jornada no cartão de ponto	25
■ Compensação de jornada e banco de horas	26
■ Trabalho aos domingos e feriados	26
■ Faltas justificadas	27
■ Licença-maternidade	28
Horas in itinere	29

Intervalos para descanso	30
Férias	32
■ Aspectos gerais das férias	32
■ Remuneração de férias	33
Capítulo 4 REMUNERAÇÃO	35
Definição de Remuneração	35
Verbas salariais e não salariais	35
Salário	37
■ Definição do salário	37
■ Equiparação salarial	37
Outras verbas salariais	38
■ Adicionais de hora extra	38
■ DSR - Descanso Semanal Remunerado	41
■ Outros adicionais	42
■ 13º salário	43
FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)	44
■ O que é FGTS?	44
■ Incidência do FGTS sobre remunerações recebidas no exterior.	45
Capítulo 5 PREVIDÊNCIA SOCIAL	47
INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)	47
Acordo de Previdência Brasil x Japão	48
■ Contexto e objetivo do Acordo de Previdência Brasil x Japão	48
■ Período e sistema previdenciários aplicáveis	49
Capítulo 6 ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO	51
Modalidades de encerramento do contrato de trabalho	51
■ Demissão a pedido do empregado	51
■ Demissão sem justa causa (por conveniência da empresa)	51
■ Demissão por justa causa	52
■ Demissão indireta	53
■ Demissão por acordo	54
Verbas rescisórias	54
■ Prazo para pagamento das verbas rescisórias	54

■ Composição das verbas rescisórias.....	54
Período de aviso-prévio	57
■ Demissão a pedido do empregado	57
■ Demissão sem justa causa (por conveniência da empresa)	57
■ Demissão por justa causa.....	59
■ Demissão por acordo.....	59
Procedimentos para encerramento do contrato de trabalho	59
Capítulo 7 PROCESSO TRABALHISTA	61
Tribunais do Trabalho	61
Acordo extrajudicial	61
Pagamento das custas processuais	62
Indenização por dano extrapatrimonial	62
Utilização da Lei de Arbitragem	63
Prescrição Intercorrente	63
Capítulo 8 SINDICATO	65
Sobre sindicato	65
Acordo coletivo e convenção coletiva	65
Contribuição sindical	66
Comissão de representantes dos empregados	67
Direito a greve	68

Introdução

Com a chegada da reforma trabalhista, que entrou em vigor no mês de novembro de 2017, o Grupo de Trabalho Trabalhista, da Comissão de Relações Institucionais da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, realizou inúmeras reuniões para elaborar esta obra, acessível ao público em geral, fora do universo dos profissionais que atuam no departamento pessoal das empresas.

A lei trabalhista brasileira, além de ser extremamente complexa, possui regras severas de direitos trabalhistas, e amplo sistema de seguridade social, dificultando o trabalho das empresas ao lidarem com as questões pertinentes a esse tema. Esperamos que a nossa experiência – de conviver arduamente com as grandes diferenças entre a lei trabalhista japonesa e a brasileira nas nossas atividades empresariais – sirva como referência aos leitores.

O Grupo de Trabalho Trabalhista reúne profissionais do departamento pessoal, trabalhista e administrativo das empresas associadas, e o seu objetivo é apresentar propostas de melhoria do ambiente de negócios ao governo brasileiro. O Grupo atua desde 2014, embora tenha sofrido algumas trocas de membros ao longo dos anos.

O documento de propostas de melhoria (Proposta AGIR) foi redigido através de discussões acerca dos pontos questionáveis da rígida CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sob a ótica das empresas japonesas. A Proposta AGIR procura expor a realidade do dia a dia e das necessidades dos empregados, introduz as regras mais flexíveis no tocante à administração de pessoal, como o fracionamento de férias e a flexibilização das jornadas de trabalho – indispensáveis ao aumento da produtividade nas empresas.

Ficamos extremamente satisfeitos com a presente reforma trabalhista, pois, ao conferirmos o seu conteúdo, não só identificamos que se alinha às nossas propostas, mas traz também melhorias que vão além.

Assim, esta obra traz uma coletânea das atividades realizadas pelo nosso Grupo de Trabalho até o momento. Esperamos que seja amplamente distribuído e que sirva como referência na gestão das empresas associadas a esta Câmara de Comércio.

A publicação desta obra foi concretizada com a utilização do apoio financeiro do “Programa de Prospecção de Mercados em Países Emergentes no Brasil no Âmbito do Programa de Prospecção de Mercados Externos das Pequenas e Médias Empresas 2017 (Programa de Apoio às Atividades de Diálogo Institucional) 2017”, do Ministério da Economia, Comércio e Indústria do Japão (METI), ao qual manifestamos nossos sinceros agradecimentos.

**Grupo de Trabalho Trabalhista da Comissão de Relações Institucionais
da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil**

Palavras dos Supervisores Jurídicos

A CLT, desde que foi publicada, em 1º de maio de 1943, vem sofrendo apenas pequenas alterações, mantendo sua eficácia como “protetora dos trabalhadores”, tendo sido, em eventuais tentativas de sua reforma, objeto de reação de muitos brasileiros.

No entanto, como a CLT foi instituída no Brasil de 1943, período em que iniciou a industrialização e a concentração de urbana, esta legislação, como é de supor, está defasada em relação ao atual ambiente de negócios. Além disso, sendo inflexível, contém dispositivos que dificultam a criação de novos empregos; e a restrição do alcance da negociação coletiva tem dificultado a criação do emprego formal, ocasionando, muitas vezes, o aumento do emprego informal. Assim, não só empregadores, mas também a própria classe trabalhadora, perceberam a necessidade de sua reforma, tendo, portanto, chegado a hora de sua revisão mais ampla. Pesquisa da CNI tem apontado que 60% dos trabalhadores desejam o parcelamento de férias, e 73% a flexibilidade na jornada de trabalho.

Nesse contexto, o movimento pela reforma trabalhista iniciou quando o então Ministro do Trabalho, sr. Ronaldo Nogueira, anunciou, no encontro realizado em 22 de dezembro de 2016, com a presença do sr. Michel Temer, Presidente da República, do sr. Henrique Meirelles, ministro da Fazenda e demais autoridades, inclusive de sindicatos, a intenção do governo em iniciar a modernização da legislação trabalhista. Assim foi criado o PL 6.787/2016 que foi aprovado na Câmara dos Deputados, em 26 de abril de 2017, após receber 1.340 emendas, realizar 17 audiências públicas e 47 seminários de debates.

No Senado Federal continuaram as discussões, mas a pedido do Presidente, para não atrasar a sua tramitação e com sua promessa de fazer as correções necessárias através de Medida Provisória, o PL foi aprovado no plenário, no dia 11 de julho. Após ser sancionado pelo Presidente da República, foi publicado no *Diário Oficial da União* em 14 de julho.

Com o período de *vacatio legis* de 120 dias, a reforma trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, como Lei 13.467/2017.

Normalmente, o processo legislativo no Brasil é demorado, mas a celeridade de tramitação da reforma trabalhista mostrou como essa mudança era esperada e necessária para o Brasil de hoje.

Após entrar em vigor, a reforma trabalhista recebeu pequenas correções através da Medida Provisória 808, publicada em 14 de novembro, concluindo assim, por ora, o processo de mudança da legislação trabalhista.

Nessa reforma, dos 922 artigos da CLT, foram alteradas 54 dispositivos, acrescentados 43 e revogados 9. A reforma atingiu também a Lei de Terceirização, alterando 2 dispositivos e acrescentando 3. No total, incluindo outras normas alteradas, a reforma atingiu 114 dispositivos.

Neste *Comentários aos Principais Pontos da Lei Trabalhista Brasileira*, procuramos destacar as alterações trazidas pela reforma trabalhista, indicando “novo” ou “alterado”, antes de cada dispositivo citado, incorporando, inclusive, as mais recentes alterações trazidas pela MP 808, editada em 14 de novembro de 2017. No entanto, como novos ajustes e alterações não são descartadas, é necessário acompanhar de perto os próximos movimentos.

Certamente que já era tempo de o Brasil rever sua legislação trabalhista, posto que é voz uníssona entre os empresários, que a legislação pré-reforma desestimulava a contratação de empregados. Com efeito, aliás, isso se dava porque a legislação pretérita fazia do vínculo empregatício, um evento empresarial que precisava se desenvolver em três fases: o pré-contrato do trabalho, em que a empresa estimava determinada despesa pela futura contratação de um empregado; a execução do contrato do trabalho, quando a empresa tinha que arcar com despesas que nem sempre podia supor quando da fase pré-contratual; e, por derradeiro, o pós-contrato do trabalho, quando um juiz era chamado a resolver as questões atinentes a este vínculo, e quase sempre surgia, à empresa, um passivo que até então lhe era oculto e que era evidenciado por conta da atividade jurisdicional.

No Brasil, pelos dados de 2015, havia um estoque aproximado de 9,1 milhões de processos trabalhistas, para uma população de trabalhadores com carteira assinada de aproximadamente 48,1 milhões de pessoas, o que corresponde a um processo trabalhista para um grupo de cinco trabalhadores.

Dentro desse contexto é que se saúda a reforma trabalhista, oxalá porque, ao que tudo indica, é ponto de absoluta relevância a esta, não apenas a instituição de modernos mecanismos atinentes ao pacto laboral, mas, tão relevante quanto isto, a estipulação de critérios relativos à solução deste conflito entre capital e trabalho, que ocorram dentro de uma perspectiva mais voltada à segurança jurídica, trazendo, assim, previsibilidade a essa espécie de pacto, mormente porque, como bem se sabe, a segurança jurídica é ponto mais do que decisivo para que as empresas possam decidir onde alocar seus recursos.

A reforma, portanto, enfrenta temas que vão desde o nascimento do contrato de trabalho (prevendo novas formas de contratação, como o teletrabalho, ou novos regimes de exceção ao trabalho em sobrejornada), passando pela execução deste contrato de trabalho (disciplinando, assim, temas como parcelamento de férias ou nova política remuneratória), até a extinção do contrato de trabalho (em que, de maneira absolutamente salutar, possibilita que esta, a extinção, faça-se dispensando-se a tutela que até então era feita pelo Estado ou por sindicatos (falamos, aqui, da desnecessidade de assistência à homologação da rescisão do contrato de trabalho)).

De mais a mais, este livro busca indicar em que medida, e com que efeito, a reforma impactará os demais dispositivos que regulamentem o contrato de trabalho, o que

também implica em atestar que se trata de obra de relevância plena aos dirigentes e demais colaboradores das empresas que compõe esta Câmara, apontando, inclusive, eventuais curiosidades que advêm por conta desta interpretação.

Aliás, nunca é demais rememorar que, diferentemente do que se vê em alguns noticiários, esta Reforma não exclui qualquer direito dos empregados, ela tão somente reconhece estes direitos, e também permite que novos conteúdos sejam inseridos neste contrato de trabalho, mas, no entanto, com a possibilidade de se antever qual o impacto dos mesmos.

Este livro, *Comentários aos Principais Pontos da Lei Trabalhista Brasileira*, foi planejado e elaborado pelos membros do Grupo de Trabalho Trabalhista da Comissão de Relações Institucionais da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, e editado sobre nossa supervisão. Este procura explicar os principais aspectos da administração de Recursos Humanos no Brasil, complementado com dados e aspectos interessantes do Brasil, inseridos em forma de quadros denominados “curiosidades”. Assim, temos certeza de que se tornou um livro que será útil não somente para aqueles que se dedicam ao setor de recursos humanos da empresa, mas para todos aqueles que têm interesse e curiosidade em relação à legislação trabalhista brasileira.

Com efeito, nesse sentir, agradecemos aos membros do Grupo que, apesar dos seus afazeres em suas respectivas empresas, participaram de infindáveis reuniões e discussões que culminaram com a elaboração deste livro de conteúdo extremamente rico; agradecemos aos colaboradores da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, sr. Akinori Yoshida e sra. Chisato Kondo; agradecemos ao secretário-geral da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, sr. Fujiyoshi Hirata que, apesar de suas demais tarefas, deu total apoio à elaboração deste livro; agradecemos ao sr. Shinji Fukui, responsável pela edição deste livro e, finalmente, agradecemos à Diretoria e os membros da Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil que, através da delegação dos trabalhos de supervisão deste livro, nos idiomas japonês e português, nos proporcionaram esta oportunidade de fazer parte de um momento ímpar, qual seja: o de elaborar e publicar este que será um marco na história da Câmara Japonesa.

Advogado Douglas Leonardo Costa Maia
Advogado Dirceu Sato

Capítulo 1 CONTRATAÇÃO

Contratação

■ Regras de Recrutamento

No Brasil a discriminação racial é crime, portanto faz-se necessário atentar a este aspecto no procedimento de recrutamento e admissão.

Observações importantes para contratação

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção, por motivo de orientação sexual, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade [Lei 9.029/95, Art. 1º]. É proibida, do mesmo modo que no Japão, a adoção de qualquer medida desvantajosa por situação de gravidez ou esterilização genética no tocante à admissão, promoção ou demissão [Lei 9.029/95, Art. 2º, e CLT, Art. 373-A].

Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego a comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade [CLT, Art. 442-A]. Também é proibida a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez [Lei 9.029/95, Art. 2º, I]. Não é permitido solicitar aos candidatos ao emprego apresentação de atestado de exames de HIV e uso de substâncias entorpecentes, bem como certidões negativas de processo trabalhista e de débito.

O Tribunal Superior do Trabalho, em 2017, com base no Art. 5º da Constituição Federal, que protege a privacidade individual, e no Art. 7º, também da Constituição Federal, que proíbe a discriminação na relação empregatícia, considerou ilegal solicitar a apresentação de atestado de antecedentes criminais, salvo, no entanto, algumas exceções, como os casos em que as profissões, que por sua natureza, assim o exigirem, tais como: segurança patrimonial e transporte de valores [Lei 7.102/82]; empregados domésticos [Lei 5.859/72]; profissionais que lidam com crianças, idosos ou pessoas portadoras de deficiências, que trabalham em creche, jardim de infância, instituição de cuidado ou

asilo; motoristas de caminhão de carga; bancários; profissionais que trabalham com armas e drogas; e profissionais que trabalham com informações sigilosas.

São previstas severas penalidades ao se exigir o atestado relacionado à gravidez ou esterilização, podendo haver, inclusive, condenação à prisão de um a dois anos, além de multas. As práticas discriminatórias por raça, cor ou deficiência física na relação trabalhista implicam em multa administrativa equivalente a 10 vezes o maior salário pago pelo empregador, além de proibição de operações com as instituições financeiras oficiais. Para demissão por motivo discriminatório, o empregador é ordenado a reintegrar o empregado demitido, além de ser passível o ressarcimento, em dobro, da remuneração a que o empregado tinha direito, pelo período que ficou afastado do trabalho [Lei 9.029/95, Art. 4º, II]. Caso comprovado o desnível salarial por orientação sexual ou raça, o juiz pode ordenar a compensar a diferença salarial, além da multa equivalente a 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [CLT, Art. 461, §6º].

■ Procedimentos para contratação

Exame médico

É obrigatório exame médico de empregados na admissão, demissão e periodicamente [CLT, Art. 168]. Exame admissional deve ser realizado antes que o empregado assumira suas atividades.

Anotações na CTPS e Registro de Informações do Empregado

O empregador é obrigado a anotar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) emitida pelo Ministério de Trabalho e Emprego, os dados da empresa, data de admissão e as informações sobre gozo de férias e alteração salarial, entre outras [CLT,

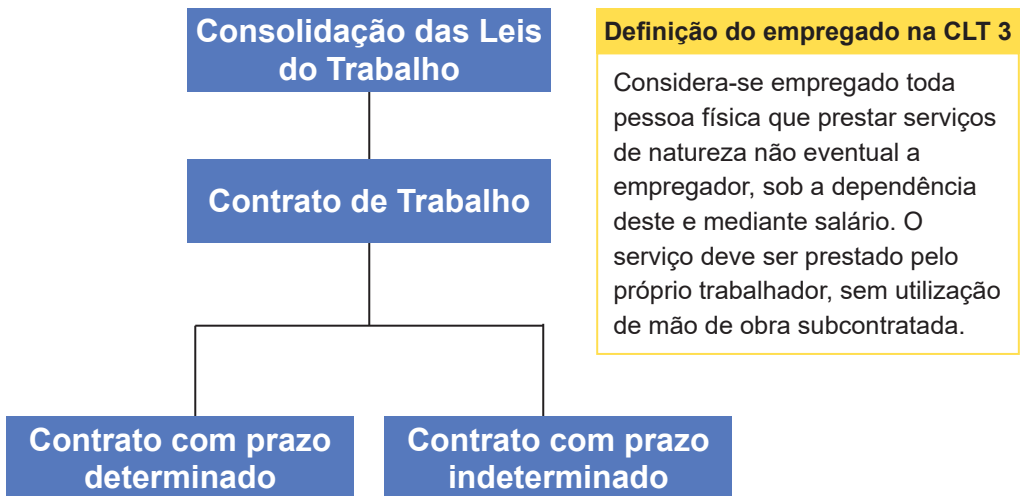
Curiosidade >>> Contratação no Brasil

No Brasil, o meio mais utilizado para divulgação de vagas de emprego era o folheto. Hoje o folheto foi substituído pelas agências de recrutamento de recursos humanos. Internet e redes sociais são outros meios de divulgação de vagas que vêm crescendo substancialmente. Uma característica do Brasil é a existência de recursos humanos com proficiência na escrita e leitura da língua japonesa, por abrigar a maior comunidade nipônica do mundo fora do Japão.

Art. 29]. A empresa recebe do empregado a CTPS para anotar as informações necessárias e deve devolvê-la dentro de 48 horas [CLT, Art. 53]. A partir de 2018, as empresas serão obrigadas a relatar de forma digital as informações sobre contratação e cadastro de seus empregados através do “e-Social”, sistema de escrituração eletrônica das informações tributária, previdenciária e trabalhista desenvolvido pelo governo federal.

Capítulo 2 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

Existem, grosso modo, dois tipos de contrato de trabalho com vínculo empregatício: o com prazo determinado e o com prazo indeterminado.



Contrato com prazo determinado

■ Contrato de experiência (limite máximo de 90 dias)

No momento da admissão, firma-se o contrato de experiência e, ao mesmo tempo, faz-se anotações na CTPS. Esse contrato tem a natureza de “contrato com prazo determinado”, com limite máximo de 90 dias e renovável apenas uma vez [CLT, Art. 443, § 2º, “c”, e Art. 445, parágrafo único]. Caso o período de experiência ultrapassar 90 dias ou o contrato for renovado mais de uma vez, este será automaticamente transformado em “contrato com prazo indeterminado” [CLT, Art. 451]. Caso se pretenda não efetivar a contratação, deve-se comunicar e demitir no dia do vencimento do contrato de experiência.

■ Contrato com prazo determinado (limite máximo de 2 anos)

Contrato com prazo determinado pode ser firmado quando a natureza e transitoriedade do serviço justifiquem a predeterminação do prazo (obra certa, artistas, atletas, serviço da época de colheita, entre outras). Pode também ser firmado quando o serviço da empresa for temporário (atividades dentro de feiras industrial e/ou agrícola, circo, serviços sazonais) [CLT, Art. 443, § 1º e § 2º]. Celebra-se, no momento de admissão, o contrato com prazo determinado, bem como são feitas as anotações na CTPS.

O contrato é renovável por uma vez, e terá prazo máximo de 2 anos. [CLT, Art. 443, § 1º e § 2º, e Art. 445]. Caso a validade contratual seja ultrapassada ou o contrato seja renovado mais de uma vez, este será automaticamente transformado em “contrato com prazo indeterminado” [CLT, Art. 451].

As vantagens do contrato com prazo determinado são as de não precisar de aviso-prévio, caso o empregado seja demitido na data de vencimento do contrato, e de não precisar pagar a multa de rescisória calculada com base no FGTS (50% do total do saldo na conta).

Contrato com prazo indeterminado

■ Jornada de 8 horas (contrato de trabalho mais comum no Brasil)

Jornada de trabalho não excederá 8 horas diárias ou 44 horas semanais [CLT, Art. 58, CF, Art. 7, XIII]. Excedendo esse limite, poderá ser considerada como hora extra.

NOVO

■ Jornada de 12/36 horas

Este regime estabelece horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação [CLT, Art. 59-A]. É tido como exceção ao Art. 59 da CLT que limita as horas extras a 2 horas diárias. Empresas precisam, para adotar este regime, de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com exceção das empresas do setor de saúde que podem introduzir esse regime mediante acordo individual com empregado [MP 808/2017].

O salário mensal pactuado por esse regime abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os adicionais noturnos e as prorrogações de trabalho noturno [CLT, Art. 59-A, parágrafo único, e CLT, Art. 70].

NOVO

■ Teletrabalho

A Jurisprudência até então tratava da mesma forma os trabalhos realizados no domicílio do empregado e o trabalho presencial, que é realizado na dependência da empresa. Contudo, a recente reforma dispôs expressamente sobre o trabalho realizado no domicílio do empregado denominando-o de “teletrabalho” [CLT, Art. 75-A, Art. 75-B, Art. 75-C, Art. 75-D, Art. 75-E]. Seguem abaixo as disposições sobre este regime.

- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador;
- O comparecimento às dependências do empregador, para a realização de atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho;
- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado;
- Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, sendo que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser determinado unilateralmente pelo empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias;
- Ao regime de teletrabalho não se aplicará o controle de jornada e não haverá pagamento de horas extras ou adicional por trabalho noturno;
- O regime permitirá a execução do trabalho em domicílio nas horas escolhidas pelo empregado;
- Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto será decidida através de negociação entre empregador e empregado. Caso decidido que é do empregador, as utilidades não integrarão a remuneração do empregado; e
- O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

■ Trabalho intermitente

Durante a tramitação da reforma trabalhista no Congresso Nacional, houve grande resistência por parte dos Sindicatos dos Trabalhadores quanto a introdução do regime intermitente de trabalho. 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. [CLT, Art. 443, § 3º, 452-A, MP 808/2017].

Este regime consiste nos seguintes termos:

- O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por 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, o local e o prazo para o pagamento da remuneração;
- O contrato de trabalho intermitente deve ser registrado na CTPS;
- O trabalhador pode prestar serviços a diversos contratantes;
- O empregador convocará para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com pelo menos 3 dias corridos de antecedência, e o empregado, recebida a convocação, terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente;
- O empregador e o empregado podem negociar e pactuar por meio do contrato de trabalho intermitente sobre locais de prestação de serviços, formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços e pagamento da taxa de cancelamento;
- O empregador pagará, na data negociada no contrato, ao empregado, as seguintes parcelas: a remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e outros adicionais legais e emitirá o recibo de pagamento com a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas acima para que o empregado assine. Caso convocado a um serviço que exceda um mês, o pagamento da remuneração deverá ser feito mensalmente;
- A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses sub-

sequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, poderão ser usufruídas em até três períodos;

- O período de inatividade não será considerado como tempo à disposição do empregador e não será remunerado. Caso remunerado descaracterizará o contrato de trabalho intermitente;
- Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido automaticamente o contrato de trabalho intermitente;
- Em caso de “demissão sem justa causa”, o empregador pagará a metade, em relação à demissão convencional, do aviso-prévio indenizado (compra) bem como da indenização sobre o saldo do FGTS e as outras verbas trabalhistas serão pagas integralmente;
- A movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS será limitada a até 80% do valor dos depósitos;
- Não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego;
- Apuração do valor do aviso-prévio indenizado será feita com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. No cálculo da média serão considerados os últimos 12 meses ou o período remun-

Curiosidade >>>

O caso McDonald's foi o estopim para introdução do trabalho intermitente na CLT

Regime de jornada de 12/36 horas, teletrabalho, trabalho intermitente, permissão ao empregado com nível superior e de alto salário para negociar as condições de trabalho livremente, são algumas novas modalidades de contrato de trabalho incluídas na CLT através da reforma trabalhista. A modalidade de trabalho intermitente foi, entre todas, a mais contestada pelos sindicatos dos trabalhadores durante o processo legislativo da reforma. Esta modalidade é inovadora por trazer a possibilidade de “limitação da jornada de trabalho” que, a CLT pré-reforma, com sua forte característica protecionista, não permitia. (Este foi o motivo de forte reação dos sindicatos dos trabalhadores para a sua aprovação).

O que pouca gente sabe é que, a ideia desta modalidade teve início com o processo trabalhista contra o McDonald's onde a justiça sentenciou a rede de *fast-food* a indenizar o trabalhador, cuja jornada era de um dia por semana, por todos outros dias da semana que estava em repouso, por considerar este período, à disposição do empregador. Foi uma decisão radical que motivou forte reação. Assim, o trabalho intermitente foi aprovado pelo congresso nacional e incorporado a CLT a fim de evitar a repetição de casos semelhantes.

nerado durante a vigência do contrato, se este for inferior;

- Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contados da data da demissão do empregado.

ALTERADO

■ Regime de jornada de tempo parcial

Aos empregados neste regime não eram permitidas horas extras. A reforma trabalhista alterou essa proibição. O Regime de Jornada de Tempo Parcial tem as seguintes características [CLT, Art. 58-A, § 3º, § 4º]:

- Existem dois tipos Contrato de Trabalho de Tempo Parcial. Um é aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, e o outro, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais;
- O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem tempo integral nas mesmas funções;
- Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva;
- As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário/hora normal;
- As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas;
- As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no Art.130 da CLT que regem as férias de empregados de contrato de tempo integral e é facultada a conversão de um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

NOVO

■ Livre negociação com trabalhador hipersuficiente

Trata-se de um regime novo da reforma trabalhista. Aplica-se ao empregado com

nível superior de instrução e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, prevalecendo o resultado de livre negociação com o empregador sobre as leis, convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho [CLT, Art. 444 e parágrafo único].

No entanto, a livre estipulação é limitada às hipóteses previstas no Art. 611-A da CLT como jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado, prêmios, participação nos lucros ou resultados da empresa, entre outros.

Além disso, o contrato individual de trabalho, poderá, com a iniciativa ou anuência expressa do empregado, contemplar a cláusula de arbitragem disposta na Lei 9.307/1996 [CLT, Art. 507-A].

Outros tipos de contrato de trabalho

NOVO

■ Contrato de autônomo

Até então não definido pela CLT, o autônomo foi incluído na lei trabalhista através da reforma trabalhista.

Autônomo é o profissional independente que exerce sua atividade por conta própria e com assunção de seus próprios riscos e desenvolve suas atividades econômicas sem vínculo empregatício e de subordinação com a empresa contratante.

Antes da reforma, a prestação de serviços por um autônomo de forma habitual e contínua possuía alto risco de ser considerada “vínculo empregatício” com o tomador do serviço. No entanto, com a reforma trabalhista, a CLT passou a dispor que a contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no Art. 3º desta Consolidação. Para o tomador do serviço, não se trata de contrato de trabalho e, portanto, não precisa de anotações na CTPS nem se aplica a CLT em sua relação. É útil para contratação de profissionais autônomos como carpinteiro, pedreiro, eletricista, digitador, motorista, contador, médico, engenheiro, nutricionista, entre outros.

No entanto, caso haja controle da prestação de serviço por parte do tomador de serviço, isto caracterizará subordinação, e o contrato será considerado como contrato com vínculo empregatício. A palavra-chave é “subordinação jurídica”, pois sendo presente, será reconhecido o vínculo empregatício. Ou seja, se a empresa controlar os trabalhos

do autônomo da mesma forma que controla e dirige os trabalhos dos seus empregados, a relação poderá ser considerada com subordinação e o vínculo empregatício deverá ser reconhecido. Além disso, é vedada a celebração de cláusula de “exclusividade” no contrato de autônomo [CLT, Art. 442-B e MP 808/2017].

ALTERADO

■ Terceirização

A Lei da Terceirização entrou em vigor no dia 1º de abril de 2017 [Lei 13.429/2017] e foi alterada parcialmente pela reforma trabalhista. Nesta modalidade, a empresa prestadora de serviços a terceiros (contratada) contrata o empregado, paga o salário e o envia à empresa tomadora do serviço (contratante). Não existe vínculo empregatício direto entre a empresa contratante e o trabalhador terceirizado e, assim, a empresa contratante não precisa anotar a CTPS do trabalhador terceirizado.

A Lei da Terceirização prevê duas modalidades contratuais, a terceirização de trabalho temporário e de prestação de serviços a terceiros. Em ambas as modalidades, a empresa contratante, deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, bem como estenderá ao trabalhador terceirizado o mesmo atendimento médico, ambulatorial, refeição, meios de transporte, treinamento necessário ao desempenho dos trabalhos e uso de instalações sanitárias, destinados aos seus empregados, existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado. O ônus da empresa contratante é o pagamento apenas do valor do contrato. No entanto, caso a empresa contratada deixar de cumprir as obrigações trabalhistas do seu empregado, a empresa contratante responde subsidiariamente por elas. Sendo assim, é importante que a empresa contratante exija a apresentação de documentos de RH mensalmente e cheque se as obrigações trabalhistas do empregado terceirizado (que presta serviço em sua empresa) estão sendo quitadas corretamente.

Segue as principais características das duas modalidades do contrato de terceirização.

Contrato de trabalho temporário

O Contrato de trabalho temporário serve para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não e poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

O trabalhador temporário que cumprir o prazo máximo acima referido somente

poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

A empresa de trabalho temporário deve ter registro no Ministério de Trabalho e, para este registro, a empresa deve provar que possui capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Contrato de prestação de serviços a terceiros

Antes da Lei de Terceirização, a celebração de contrato de trabalho com empresa interposta era permitido somente para atividade-meio da empresa sendo que, no caso de execução de atividade-fim, a terceirização era considerada ilegal. No entanto, com

Curiosidade >>> Alternativas que podem ser utilizadas para contratação de serviços profissionais

Existem, além do “Contrato de Trabalho com vínculo empregatício” regido pela CLT, outras modalidades de contratos que podem ser utilizadas para obter serviços de profissionais necessários à empresa. O “Contrato de Trabalho com vínculo empregatício” é a modalidade que tem o maior encargo trabalhista. As modalidades contratuais, abaixo listadas, se corretamente utilizadas, podem ser uma forma eficiente de obter serviços profissionais com custo menor. Contudo, essas alternativas, assim como o contrato de terceirização e o contrato de autônomo, possuem objetivos determinados e regras próprias que devem ser observados com muito cuidado. Vale observar que, eventual erro na utilização destas modalidades, tanto nos seus objetivos como na forma de gerenciamento, podem levar estes contratos a serem considerados “contrato de trabalho com vínculo empregatício” e gerar ônus maior ao contratante.

Modalidades de contrato	Profissional	Legislação	Remuneração	Encargo
Contrato de representação	Representante comercial	Lei de Representação Comercial	Comissão	1/12 do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação
Contrato de prestação de serviços	Profissionais diversos	Código Civil	Valor do contrato	Não há
Contrato de estágio	Estudante	Lei do Estágio	Dependendo do caso: bolsa de estudo, auxílio transporte e férias remuneradas	Seguro contra acidente pessoal
Contrato de voluntário	Voluntário	Lei do Voluntário	Sem remuneração	Não há
Diarista	Trabalhador doméstico (até 2 dias semanais)	Lei do Empregado Doméstico	Diária	Não há

a entrada em vigor da Lei de Terceirização, em abril de 2017, a terceirização tornou-se aplicável a toda atividade da empresa, sem distinção. Nesta modalidade, a empresa contratante e contratada deve prever no contrato a prestação de serviços “determinados e específicos” sendo vedada, à contratante, a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da demissão do empregado e também não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício.

Das empresas prestadoras de serviços a terceiros são exigidas capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- a) empresas com até 10 empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00;
- b) empresas com mais de 10 e até 20 empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00;
- c) empresas com mais de 20 e até 50 empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00;
- d) empresas com mais de 50 e até 100 empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00;
- e
- e) empresas com mais de 100 empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00.

Capítulo 3 JORNADA DE TRABALHO E FÉRIAS

Jornada de trabalho

ALTERADO

■ Definição de jornada de trabalho

Considera-se jornada de trabalho o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, “aguardando ou executando ordens”.

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias nem 44 horas semanais.

Não serão descontadas, nem computadas, como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários. Contudo, o tempo excedente a essas tolerâncias bem como trabalho executado durante os intervalos são passíveis ao pagamento de horas extras [CF, Art. 7 XIII, CLT, Art. 58]. Antes da reforma, o tempo que excedia as variações de horário no registro de ponto acima referidas, mesmo que destinado à troca de roupas, almoço ou cuidados de higiene pessoal, era considerado e computado como o período extraordinário [CLT, Art. 58, § 1º]. Com a reforma trabalhista, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos previsto no § 1º do Art. 58 desta Consolidação, por não se considerar tempo à disposição do empregador [CLT, Art. 4º, §2º].

■ Registro de jornada no cartão de ponto

A reforma trabalhista não alterou este ponto e continua não sendo descontadas, nem computadas, como jornada extraordinária, as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários [CLT, Art. 58, §1].

ALTERADO

■ **Compensação de jornada e banco de horas**

Existem duas formas de compensar as horas extras realizadas: “compensação de jornada” e o “banco de horas”.

Compensação de jornada

Neste regime, as horas extras realizadas em um dia podem ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, em substituição ao pagamento das horas excedentes.

Com a reforma, houve flexibilização no seu uso, com as seguintes alterações [CLT, Art. 59-B e parágrafo único, CLT, Art. 59, § 3º a § 6º, Súmula 85/TST]:

- É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito;
- A compensação da jornada, que antes permitida dentro da mesma semana, passou para “no mesmo mês”;
- A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Banco de horas

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias [CLT, Art. 59, § 2º].

A reforma trabalhista flexibilizou essas regras de forma que a compensação de no máximo até 6 meses pode ser ajustada por acordo individual, enquanto que a do período máximo de 1 ano continua necessitando de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua implementação.

A prestação de horas extras habituais passou a não descaracterizar o banco de horas [CLT, Art. 59, § 5º, Art. 59-B, parágrafo único].

■ **Trabalho aos domingos e feriados**

A jornada de trabalho durante os feriados é proibida, por regra, exceto quando houver exigências técnicas da empresa. São exemplos de “exigências técnicas da empresa” as situações inevitáveis como o conserto de máquinas de grande porte [Lei 605/49, Art. 8º, e Súmula 146/TST].

Caso haja prestação de trabalho em domingos e feriados, é necessário remunerar as horas trabalhadas ou fazer a compensação com outro dia de folga.

No caso de compensação, a troca será feita por outro dia completo, independente do número de horas suplementares (trabalhadas nos domingos e feriados). No caso de pagamento de remuneração de hora suplementar, será preciso pagar as horas suplementares em dobro (100%) [Lei 605/1949, Art. 9º e Súmula 146/TST].

■ Faltas justificadas

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos casos abaixo [CLT, Art. 473]:

- Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica (até 2 dias consecutivos);
- Em virtude de casamento (até 3 dias consecutivos, mas é preciso atenção porque tem como alvo os dias úteis);
- Em caso de nascimento do filho (5 dias);
- Uma vez a cada 12 meses para doação voluntária de sangue. É preciso comprovante;
- Para se alistar eleitor (até 2 dias);
- No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- Para realizar as provas de ingresso em estabelecimento de ensino superior (pelos dias necessários);
- Quando for convocado a comparecer em um tribunal de justiça (pelo tempo necessário);
- Para participar de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro, na qualidade de representante de entidade sindical (pelos dias necessários);
- Para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (até 2 dias);
- Para acompanhar o filho de até 6 anos em consulta médica (1 dia por ano).

Nos casos abaixo, também não haverá desconto do salário:

- Por enfermidade ou acidente de trabalho. Até 15 dias, a incumbência é da empresa. Do 16º dia em diante, a incumbência é do INSS. É preciso entregar um atestado médico [CLT, Art. 131; Lei 8.213/91, Art. 60, § 3º; Lei 605/49, Art. 6, §1º “f”];

- Quando for convocado a trabalhar como mesário ou para contagem de votos no dia da eleição. Em troca receberão um período de descanso equivalente ao dobro dos dias da convocação [Lei 9.504/97, Art. 98];
- Licença-maternidade de 120 dias. O salário é pago pela empresa, cujo valor é descontado depois, do valor devido ao INSS [CF, Art. 7º, XVIII; CLT, Art. 392];
- Pelas horas necessárias para a realização das consultas de pré-natal (6 vezes) [CLT, Art. 392, § 4º, II];
- Por 30 minutos, duas vezes ao dia para a amamentação do bebê (durante 6 meses após o nascimento) [CLT, Art. 396].

■ Licença-maternidade

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário [Constituição Federal, Art. 7º, XVIII; CLT, Art. 392].

A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste [CLT, Art. 392, § 1º].

Será concedida licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente [CLT, Art. 392-A].

Curiosidade >>> Diferença de ponto de vista sobre faltas ao trabalho

No Japão, quando o empregado falta ao trabalho por motivo de saúde como a contração de uma gripe repentina, é comum descontar os dias de falta das férias anuais. No Brasil, apesar de existir uma regra que define a quantidade de dias de férias em função do número de faltas ocorridas no período aquisitivo, é proibido descontar, diretamente, o dia de falta do período de férias. Há casos em que as faltas são justificadas, previstas na CLT. A falta por doença, por exemplo, é o caso de falta justificada, e o empregado deve apresentar atestado médico para provar o seu estado de saúde. A reforma trabalhista facilitou o uso dos regimes de Compensação de Jornada e Banco de Horas, mediante acordo individual. Assim, utilizando-se desses regimes, a eventual falta de um dia poderá ser compensada pelo trabalho em outro dia, evitando descontos em folha de pagamento.

Remuneração durante a licença-maternidade

O benefício é de responsabilidade do INSS. A empresa continuará pagando o salário à empregada, cujo valor será descontado do valor devido pela empresa ao INSS.

Licença-maternidade de 180 dias

Se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, e se a gestante realizar o pedido dentro de até um mês após o parto, é possível estender em mais 60 dias o período de licença-maternidade [Lei 11.770/2008].

Estabilidade de gestante

A estabilidade gestante compreende o período em que a empregada tem garantida sua permanência no emprego. Inicia-se com a confirmação da gravidez e estende-se até 5 meses após o parto [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, Art. 10, II, “b”].

Gravidez iniciada durante aviso-prévio

A empregada que engravida durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, tem direito também à estabilidade provisória e o aviso-prévio deverá ser cancelado.

Exame pré-natal

É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares. [CLT, Art. 392, §4º].

Licença-educação

A legislação brasileira não prevê licença para cuidado infantil.

ALTERADO

Horas in itinere

Antes da reforma trabalhista, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não era computado na jornada de trabalho, porém, em caso de locais de difícil acesso ou não servidos por transporte público, se o empregador fornecesse a condução, este tempo era considerado jornada.

Com a reforma trabalhista, a lei foi alterada para: "O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até o posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador" [CLT, Art. 58, § 2º].

Intervalos para descanso

Intervalo interjornada

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso [CLT, Art. 66].

Além disso, será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas [CLT, Art. 67].

Intervalo intrajornada

Durante um trabalho contínuo de um dia, é obrigatória a concessão dos seguintes intervalos para repouso e alimentação [CLT, Art. 71].

Os intervalos de descanso não serão computados na duração de trabalho.

- Até 4 horas contínuas: não há intervalo obrigatório;
- De 4 horas a 6 horas contínuas: no mínimo, 15 minutos;
- Acima de 6 horas contínuas: no mínimo, uma hora; no máximo, duas horas.

Curiosidade >>> **As Horas *In Itinere*, mesmo em condução fornecida pela empresa, não mais serão consideradas jornada de trabalho**

Antes da reforma trabalhista, quando o posto de trabalho era situado numa fábrica distante da cidade, e a empresa fornecesse um ônibus ou outra forma de condução até esta fábrica, havia uma súmula que considerava o tempo despendido na locomoção como computável à jornada de trabalho. Porém, com a reforma trabalhista, isso mudou e ficou estabelecido que, em casos assim, o tempo de deslocamento não mais será computado como jornada. Atualmente, há várias empresas nikkeis que fornecem os meios de transporte até o local de trabalho. Doravante, essas empresas podem continuar fornecendo o mesmo meio de locomoção, sem que o período de deslocamento seja considerado parte da jornada dos trabalhadores transportados.

ALTERADO

Redução do intervalo através de negociação coletiva

Antes da reforma trabalhista, a Súmula 437 do TST previa no inciso II: “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada...”.

Após a reforma trabalhista, o Art. 611-A da CLT passou a prever, expressamente que: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas” [CLT, Art. 611-A].

ALTERADO

Caso de redução ou supressão do intervalo

Antes da reforma trabalhista, a Súmula 437 do TST previa no inciso I que: “a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido...”.

Após a reforma trabalhista, o § 4º do Art. 71 da CLT teve a redação alterada para: “a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento apenas do período suprimido...” [CLT, Art. 71, § 4º].

ALTERADO

Intervalo de 15 minutos para as mulheres, antes do início das horas extras

Antes da reforma, o Art. 384 da CLT obrigava a empresa a conceder um intervalo de 15 minutos de repouso para as empregadas, antes do início das horas extras. Este artigo foi revogado pela reforma trabalhista [Art. 384 da CLT revogado pela Lei 13.467/2017, Art. 5º, I, “i”].

ALTERADO

Intervalo para amamentação

Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um.

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de negociação entre as partes, definindo que: “Os horários dos descansos previstos neste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador” [CLT, Art. 396, § 2º].

Prorrogação do período de amamentação

Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente [CLT, Art. 396, § 1º].

Medidas especiais para mulheres durante período de amamentação

Nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação [CLT, Art. 389, § 1º].

A empresa pode substituir a preparação do espaço através do reembolso de despesas com creche. No entanto, sua implantação depende da prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva de trabalho [Portaria 3.296/86 do Ministério do Trabalho, Art. 1º].

Férias

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração [CLT, Art. 129].

■ Aspectos gerais das férias

Período aquisitivo e período concessivo

O direito de gozar as férias é adquirido depois do período de 12 meses de trabalho, a contar da data de admissão [CLT, Art. 130].

O período concessivo das férias equivale aos 12 meses subsequentes a contar da data de completude do período aquisitivo [CLT, Art. 134].

Faltas × dias de férias

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção [CLT, Art. 130], sendo vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço [CLT, Art. 130, § 1º].

- Até 5 faltas: 30 dias corridos de férias;
- De 6 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias;
- De 15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias;
- De 24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias.

NOVO

Parcelamento de férias

O parcelamento de férias era proibido, salvo em casos excepcionais [CLT, Art. 134, § 1º]. Após a reforma, abriu-se a possibilidade de, com a concordância do empregado,

parcelar as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um [CLT, Art. 134, § 1º].

A proibição de parcelamento de férias aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos [CLT, Art. 134, § 2º] foi revogada [Lei 13.467/2017, Art. 5, I, “f”].

Férias coletivas

No caso das férias coletivas, estas poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos, e o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias além de, em igual prazo, enviar cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional [CLT, Art. 139, § 1º, 2º e 3º]. A reforma trabalhista não trouxe nenhuma alteração em relação às férias coletivas.

Época das férias

A época da concessão das férias será definida pelo empregador que participará, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias [CLT, Art. 135 e 136].

NOVO

As férias não podem se iniciar no período de 2 dias que antecede aos feriados ou dia de repouso semanal remunerado. [CLT, Art. 134, § 3º].

■ Remuneração de férias

Composição da remuneração de férias

A remuneração de férias é composta pelo valor da remuneração (salário-fixo + média do salário variável dos últimos 12 meses (adicionais legais, comissões, gratificações, gorjetas, horas extras etc.)), acrescido de um terço desse valor [CF, Art. 7º, item XVIII].

Período de pagamento da remuneração de férias

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pecuniário, serão efetuados até 2 dias antes do início do respectivo período [CLT, Art. 145].

Pagamento em dobro da remuneração de férias

Caso as férias sejam concedidas após o vencimento do prazo concessivo das férias, o empregador deverá pagar em dobro a remuneração de férias [CLT, Art. 137]. Mesmo se

as férias forem gozadas na época própria, se o pagamento da remuneração de férias não for efetuado até 2 dias antes do início das férias, o empregador será obrigado a pagar, também em dobro, a remuneração das férias acrescida de terço constitucional [Súmula 450/TST].

Conversão de férias em abono pecuniário (venda de férias)

Caso o empregado comunique em até 15 dias, antes do fim do período aquisitivo, o empregador terá a obrigação de "comprar" (converter em abono pecuniário) um terço das férias [CLT, Art. 143 e § 1º].

No caso de o empregado gozar os 30 dias de férias que tem direito, ele descansará 30 dias e receberá a remuneração de férias acrescidas de um terço.

No caso de "venda" de 1/3 das férias pelo empregado, ele descansará 20 dias e receberá a remuneração de férias junto com o abono pecuniário referente aos 10 dias vendidos, ambos acrescidos de um terço, cujo total será igual ao do empregado do exemplo anterior. O que muda é que este empregado voltará ao trabalho 10 dias antes, cuja remuneração será paga no holerite do mês em referência.

Curiosidade >>> Parcelamento de férias em até 3 vezes

No Brasil é direito do trabalhador gozar as férias remuneradas de 30 dias após um ano de trabalho, mas era preciso gozá-la em um único período. Apesar de a empresa deter a prerrogativa de definir a época de concessão das férias, mesmo quando o empregado e o empregador desejassem dividir as férias, isso não era permitido, salvo em casos excepcionais. A reforma trabalhista tornou possível o parcelamento de férias em até três períodos. A antiga regra era alvo de críticas por ter tornado um dos fatores que compunham o Custo Brasil. Espera-se que essa mudança traga melhorias que proporcione aumento de eficiência nos negócios.

Capítulo 4 REMUNERAÇÃO

Definição de Remuneração

No Brasil, a remuneração é definida como "a soma do salário (valor constante na carteira de trabalho) mais outros benefícios que o empregador paga diretamente ao empregado como contraprestação pelo serviço prestado". Ou seja: "salário fixo + salário variável = remuneração".

O prazo de pagamento da remuneração é até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado [CLT, Art. 459, § 1º].

A remuneração é a base de cálculos do FGTS, INSS, 13º salário, remuneração de férias e verbas rescisórias.

Há benefícios que têm natureza salarial, e aqueles que não têm natureza salarial.

ALTERADO

Verbas salariais e não salariais

As verbas salariais estão listadas abaixo. A reforma trabalhista trouxe alteração no seu enquadramento [CLT, Art. 457 e seus parágrafos, Art. 458, § 2º].

Curiosidade >>> Pagamento do salário em duas parcelas

Segundo a determinação da legislação trabalhista, o salário deve ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado. No entanto, é comum ser definido em acordo ou convenção coletiva de trabalho, um adiantamento salarial. Há também casos definidos por negociação individual e, assim, muitas empresas pagam o salário em duas parcelas: um adiantamento no dia 15 e outra parcela no 5º dia útil do mês seguinte. A proporção das parcelas também é definida por acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo o mais usual estabelecer parcelas de 40% e 60%.

O que não mudou com a reforma (Verba salarial → Verba salarial)		
Salário/Benefício	Antes da reforma	Depois da reforma
Salário	Verba salarial	Verba salarial
Gorjeta Importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado e o valor cobrado pelo estabelecimento como taxa de serviço	Verba salarial	Verba salarial
Gratificação legal e de função	Verba salarial	Verba salarial
Comissão Recompensa paga pelo resultado das vendas	Verba salarial	Verba salarial
O que muda depois da reforma (Verba salarial → Verba não salarial)		
Benefício	Antes da reforma	Depois da reforma
Prêmios Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, ao empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades	Verba salarial	Verba não salarial
Diárias para viagens Custos de alimentação, hospedagem e transporte durante uma viagem de serviço	Verba salarial, caso excedam de 50% do salário Verba não salarial, caso não excedam de 50% do salário	Verba não salarial (Independente-mente do valor)
Auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro)	Não havia norma	Verba não salarial
O que não mudou depois da reforma (Verba não salarial → Verba não salarial)		
Ajuda de custo Reembolso de despesas necessárias para a realização do trabalho	Verba não salarial	Verba não salarial (Limitada a 50% da remuneração.)
Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço	Verba não salarial	Verba não salarial
Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático	Verba não salarial	Verba não salarial
Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público	Verba não salarial	Verba não salarial
Assistência médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais e previdência privada	Verba não salarial	Verba não salarial
Vale-cultura	Verba não salarial	Verba não salarial

Salário

■ Definição do salário

O salário é o valor pago ao empregado como contraprestação do serviço com base na sua frequência ao trabalho. É o valor que fica registrado na carteira de trabalho.

Não é permitido definir valor do salário que englobe direitos legais ou contratuais do trabalhador [Súmula 91/TST].

Também não é possível reduzir o salário contratado, exceto por negociação coletiva [CF, Art. 7º, VI, CLT, Art. 468].

O salário é definido com base nos critérios abaixo:

- Salário-mínimo definido pelo governo federal (R\$ 954,00 em 2018);
- Piso salarial da categoria definido por convenção coletiva de trabalho;
- Salário-mínimo regional definido pelo governo de cada estado (Aplicável nas categorias que não possuem acordo coletivo de trabalho ou profissão regulamentada);
- Piso salarial de profissões regulamentada, estipulado por lei (médicos, arquitetos, contadores, etc.);
- Observação do princípio da "equiparação salarial" [CLT, Art. 461];
- Negociação individual entre a empresa e empregado.

ALTERADO

■ Equiparação salarial

Um dos critérios para a definição do valor do salário, o princípio de isonomia, é definido nos seguintes termos: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de orientação sexual, etnia, nacionalidade ou idade”. E ainda, “Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e diferença de tempo na função não seja superior a dois anos” (CLT, Art. 461, § 1º).

Note que a reforma trabalhista trouxe como condição para equiparação salarial, além de período de trabalho na mesma função, também o trabalho para o mesmo empregador.

A reforma também trouxe novidade no sentido de que ampliou casos de não prevalência deste princípio de isonomia salarial. Doravante, além de a “empresa ter pessoal organizado em quadro de carreira”, não prevalecerá a isonomia, também quando a empresa adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários. Além disso, dispensou qualquer forma de homologação ou registro destes documentos em órgão público (CLT, Art. 461, § 2º),

Outras verbas salariais

■ Adicionais de hora extra

Sobre hora extra

A hora extra não deve exceder a 2 horas diárias [CLT, Art. 59].

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho, exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à

Curiosidade >>> Legislação trabalhista do Japão

Segundo o Art. 11º da Legislação Trabalhista do Japão, diz-se remuneração o salário, adicionais, prêmios e tudo mais que, independentemente de sua denominação, o empregador paga diretamente ao trabalhador como contraprestação do seu trabalho. Portanto, as despesas realizadas para o trabalho, como as despesas de transporte, não são considerados remuneração. Para o pagamento da remuneração existe cinco princípios básicos, listados abaixo:

- Princípio do pagamento em espécie: a remuneração deve ser paga em moeda corrente, sendo proibido o pagamento em salário utilidade;
- Princípio do pagamento direto: a remuneração deve ser paga diretamente ao trabalhador e não a outra pessoa, mesmo que seja parente ou procurador;
- Princípio do pagamento integral: a remuneração deve ser paga na integralidade;
- Princípio do pagamento mensal: a remuneração deve ser paga, ao menos, uma vez por mês;
- Princípio do pagamento em dia determinado: a remuneração deve ser paga em um dia especificado, tal como "todo o dia 20 de cada mês".

Os princípios do Brasil são, basicamente, semelhantes aos listados acima.

realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (CLT, Art. 61).

A hora extra será remunerada nas seguintes hipóteses [CLT, Art. 59]:

- Pelas horas que ultrapassarem a jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (ou a jornada de trabalho estipulada por contrato) [Constituição Federal, Art. 7º, VIII; CLT, Art. 59];
- Pelo trabalho realizado nos intervalos inter e intrajornada.

Para a realização de horas extras, mesmo em número não excedente a 2 horas, é necessário um acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Antes da reforma, as horas extras que excediam 2 horas diárias eram comunicadas, dentro de 10 dias, ao Ministério do Trabalho. A reforma revogou essa obrigação.

Além da hora extra, também existe o regime de "sobreaviso". Considera-se em sobreaviso "o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso" [Súmula 428, II/TST].

Curiosidade >>> **A lei proíbe a alteração das condições de trabalho em desfavor do trabalhador**

No Brasil, não existe obrigação legal para aumento periódico do salário. Apesar deste fato, normalmente o salário é ajustado anualmente, com base nos índices inflacionários como o IGP-M e outros. Isso acontece devido ao Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, do sindicato da categoria.

Por outro lado, a redução salarial é proibida por ser um direito do trabalhador, garantido constitucionalmente, exceto quando autorizado pelo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Assim, mesmo que o Brasil venha a ter, um dia, deflação, a redução salarial não será automática.

Essa proibição vale também na livre negociação com o trabalhador "hipersuficiente" (figura criada pela reforma trabalhista) não podendo reduzir seu salário, exceto se autorizada por negociação coletiva.

*Trabalhador hipersuficiente: É o empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Art. 444, parágrafo único da CLT).

No entanto, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso [Súmula 428, I/TST].

As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal [CLT, Art. 244, § 2º, invocado por analogia].

Percentuais de acréscimo do adicional de hora extra

Todo empregado que trabalha em jornada ampliada tem direito a perceber um adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, caso o trabalho seja feito em dias da semana (de segunda a sábado) [Constituição Federal, Art. 7º, XVI; CLT, Art. 59, § 1º], e de 100%, se a hora extra for aos domingos e aos feriados [Lei 605/49, Art. 9; Súmula 146/TST].

No entanto, muitos acordos ou convenções coletivas de trabalho estipulam percentuais maiores que os definidos em lei.

Cálculo de adicional de hora extra

Primeiro calculamos a jornada de trabalho mensal que servirá de base.

【Tendo como exemplo a jornada de 44 horas semanal definida na Constituição Federal】

$44 \text{ horas (jornada de trabalho de 1 semana)} \div 6 \text{ dias (dias \acute{u}teis da semana)} \times 30 \text{ dias} = 220 \text{ horas}$

Os dias \acute{u}teis para uma semana de trabalho foram definidos como sendo de 6 dias. Por lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho ou por norma da empresa, a jornada pode ser menor que 220 horas mensais, o que encarece a unidade de hora trabalhada.

Em seguida calculamos a remuneração da hora suplementar.

Dias \acute{u}teis: remuneração (salário + adicionais) \div 220 horas \times 1,5 (acrésimo de 50%) \times número de horas extras realizadas no mês = valor do adicional de hora extra.

Domingos e feriados: remuneração (salário + adicionais) \div 220 horas \times 2,0 (acrésimo de 100%) \times número de horas extras realizadas no mês = valor do adicional de hora extra.

Situações que não são abrangidas pelo regime de hora extra

Os casos abaixo não são abrangidos pelo regime de hora extra [CLT, Art. 62].

- Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho;
- Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, a diretores e chefes de departamento ou filial.

Nos casos de gerentes, o regime de hora extra torna-se aplicável, caso configure uma das situações abaixo, o que requer especial atenção dos empregadores [CLT, Art. 62, Parágrafo único].

- Quando o salário do cargo de confiança, compreendendo ou não a gratificação de função, for inferior ao salário efetivo acrescido de 40% (Na lei não há explicitação, mas o paradigma é o número 2 do local de trabalho respectivo);
- Quando, apesar de ter o cargo de gestão, a sua função não possuir o poder decisório de fato.

NOVO

A reforma trabalhista criou uma nova modalidade de contrato de trabalho, o “teletrabalho” e incluiu entre os casos em que não se aplicam o regime de hora extra [CLT, Art. 62, III].

Para evitar o pagamento de hora extra é possível ainda lançar mão do regime de Compensação de Jornada e Banco de Hora, além da Compensação de trabalhos aos domingos e feriados.

■ DSR - Descanso Semanal Remunerado

O Descanso Semanal Remunerado é um conceito que não existe no Japão. Consiste em assegurar a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas remunerado, a cada 6 dias de trabalho. Assim, apesar de o trabalhador descansar uma vez por semana, a ele é assegurado o salário integral de um mês [CLT, Art. 67]. O DSR está embutido no salário mensal de forma que somente surge a obrigação de seu pagamento de forma destacada no holerite quando há adicional de hora extra no mês [Súmula 172/TST].

Cálculo do DSR

O cálculo é feito utilizando a seguinte fórmula:

Valor das horas extras mensais / dias úteis (dias trabalhados na semana + sábado) × dias não úteis (domingos + feriados) = DSR [Lei 605/49, Art. 7º].

Caso haja falta injustificada na semana, podem ser descontados dois dias (o dia da falta + DSR) do salário mensal [Lei 605/49, Art. 6º].

■ Outros adicionais

Adicional noturno

O trabalho noturno é considerado o trabalho executado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, e terá remuneração com acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna, além de ser, cada 52 minutos e 30 segundos, computado como 1 hora [CF, Art. 7º, IX, CLT, Art. 73, § 1º e 2º].

ALTERADO

Auxílio-alimentação

Não existe determinação legal para seu pagamento, mas há muitos casos em que seu fornecimento é regulamentado por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A partir da reforma trabalhista de 2017, está vedado o seu pagamento em dinheiro [CLT, Art. 457 § 2º].

Adicional de transferência

Somente aplicável quando o empregado é transferido, provisoriamente, para local diverso do que foi contratado. O valor do adicional de transferência será de, no mínimo, 25% do valor do salário, enquanto durar a transferência. [CLT, Art. 469, § 3º].

Adicional de insalubridade

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura o adicional de 40%, 20% e 10% do salário-mínimo, de acordo com a classificação em graus máximo, médio e mínimo, em que o empregado é exposto a agente físico, químico ou biológico [CLT, Art. 192].

Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade com valor equivalente a 30% do salário é devido às categorias exposta a risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador inflamáveis, explosivos ou energia elétrica (posto de gasolina, uso de dinamite, etc.) e roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. A partir de 2014, são também consideradas perigosas a atividade de trabalhador em motocicleta [CLT, Art. 193 e Lei 12.740/2012].

Outros adicionais

Todos adicionais e verbas pagas diretamente ao empregado, independentemente de sua denominação, como contraprestação de seu serviço.

■ 13º salário

Todo final de ano, todos os empregados têm direito ao 13º salário, cujo pagamento deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira entre o mês de fevereiro e novembro e a segunda em dezembro. [Lei 4.749/65, Art. 1º e Art. 2º].

A gratificação será calculada correspondente a 1/12 avos da remuneração, multiplicada pelo número de meses trabalhados no ano correspondente [Lei 4.090/62, Art. 1º, § 1º].

A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será considerada como mês integral [Lei 4.090/62, Art. 1º, § 2º].

As datas afastadas do serviço recebendo auxílio-doença do INSS serão contabilizadas como dias trabalhados para o para efeito do parágrafo anterior.

A primeira parcela, equivalente a 50% do salário do mês anterior deve ser paga entre o dia 1º de fevereiro a 30 de novembro. No entanto, ela deverá ser paga ao ensejo das férias do empregado, sempre que este as requerer no mês de janeiro do correspondente ano [Lei 4.749/65, Art. 2, §2º]. A segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro. Deve ser calculado o valor total e descontado o valor da primeira parcela [Lei 4.749/65, Art. 1º].

Curiosidade >>> Brasileiros dedicados ao estudo

Como há diferença salarial em função do grau de escolaridade, muitos brasileiros fazem faculdade ou pós-graduação trabalhando período integral. Muitas empresas apoiam os estudos de seus empregados, bancando parte dos custos escolares como um benefício, visando a capacitação da mão de obra. Há faculdades que atendem no período matutino, vespertino ou noturno e há também faculdades de fim de semana, possibilitando a sua frequência após o expediente ou nos dias de folga. Mesmo formados em curso noturno, isso não cria nenhuma espécie de barreira ou discriminação no mercado de trabalho. É impressionante o empenho dos brasileiros em estudar mesmo trabalhando.

FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)

■ O que é FGTS?

O FGTS ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um fundo que possibilita o saque pelo empregado, quando este, por exemplo, for demitido sem justa causa [Lei 8.036/90].

As características do FGTS são:

- Cada mês, o empregador deposita, às suas expensas, 8% da remuneração do empregado, em contas vinculadas em nome do empregado, na Caixa Econômica Federal (CEF);
- Não há encargo para o empregado;
- O valor depositado na conta poderá ser sacado, caso o empregado seja demitido sem justa causa, quando haja falência da empresa, com início do recebimento da aposentadoria do INSS, caso o trabalhador alcance 70 anos de idade, em caso de falecimento do trabalhador, quando a conta não receber depósito de FGTS por mais de 3 anos, etc.;
- No caso de expatriado, é possível sacar o valor depositado 3 anos após retornar ao Japão. Caso esteja fora do Brasil, é possível solicitar o saque através do consulado brasileiro. É preciso verificar os documentos necessários para o saque, com certa antecedência;
- Os diretores estatutários não são considerados empregados pela legislação brasileira e, assim, não fazem jus ao recebimento de depósito do FGTS;
- Em caso de demissão sem justa causa, a empresa depositará, a título de multa

Curiosidade >>> Origem do FGTS

O FGTS foi criado em 1966. Antes, havia estabilidade legal para o empregado que completasse 10 anos de serviço, não podendo a empresa demiti-lo sem justa causa. Mesmo que o empregado quisesse pedir afastamento voluntariamente, o desligamento não poderia ocorrer sem a intervenção do sindicato ou do Ministério do Trabalho. Assim, havia muitas demissões de empregados prestes a completar 10 anos de serviços. Essa situação era ruim tanto para o empregador quanto para o empregado e, assim, foi criado o FGTS.

rescisória, o valor equivalente a 50% do saldo acumulado na conta vinculada, durante o tempo que o empregado trabalhou na empresa. Desses 50%, 40% serão depositados na conta vinculada do empregado e 10% serão recolhidos pelo governo.

NOVO

Em caso de demissão por acordo, a empresa depositará, a título de multa rescisória parte empregado, a metade (20%) do saldo acumulado durante o tempo que o empregado trabalhou na empresa na conta vinculada. Os outros 10%, recolhidos ao governo, permanecem sem alteração.

■ Incidência do FGTS sobre remunerações recebidas no exterior.

A IN 99/2012 da Secretaria de Inspeção do Trabalho define que o Auditor Fiscal do Trabalho, na fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e das Contribuições Sociais (CS), deve fiscalizar a incidência de FGTS sobre remuneração paga a empregado estrangeiro, em atividade no Brasil, independentemente do local em que for realizado o pagamento. É necessário ficar atento para esse fato.

Capítulo 5 PREVIDÊNCIA SOCIAL

INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)

Mensalmente, as empresas recolhem ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), como Contribuição Social, uma parte do trabalhador, descontado diretamente da folha de pagamento, e uma parte da empresa. A Contribuição Social é recolhida tendo como base a remuneração de empregados, diretores, administradores, empreendedor individual e parte da própria empresa. A contribuição do empregado equivale a 9 a 11% da sua remuneração, limitado a um teto (R\$ 608,44, em valor de 2017). A contribuição da empresa é de 20% sobre a folha de pagamento, acrescido de SAT (Seguro Acidente de Trabalho) em percentual que varia de 1 a 3 % dependendo do ramo de atividade, mais a contribuição para o chamado Sistema “S” (5,8%) que constitui fonte de recursos para as entidades voltadas para o treinamento profissional, como Sesc, Senai, Sebrae entre outros.

A Contribuição Social recolhida das empresas/empregados é utilizada como fonte de recursos para o custeio dos seguintes benefícios da previdência social:

- Aposentadoria por invalidez;
- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Auxílio-doença /acidente;
- Salário-família;
- Salário-maternidade;
- Auxílio-acidente;
- Pensão por morte;
- Outros.

Acordo de Previdência Brasil × Japão

O Brasil firmou acordo de Previdência com o Japão, garantindo que trabalhadores de ambos os países possam se aposentar, recebendo benefícios de maneira proporcional ao seu tempo de contribuição nos dois países.

■ Contexto e objetivo do Acordo de Previdência Brasil × Japão

O Acordo de Previdência Brasil × Japão foi firmado tendo como pano de fundo o aumento de intercâmbio internacional, com trabalhadores sendo enviados para trabalhar no exterior, e de pessoas que desejavam viver o seu futuro em terras estrangeiras.

No caso de trabalho no exterior, surge a situação de dupla contribuição, com a contribuição ao sistema de seguridade social do Japão e também a necessidade de se inscrever e contribuir com o sistema previdenciário do país em que se trabalha. Para se aposentar no Japão ou no exterior, é necessário, muitas vezes, contribuir com o sistema previdenciário durante longo tempo. Isso acarretava, não raro, situações de perda de contribuições realizadas por algum tempo no país em que se trabalhava, quando retornasse em seu país de origem, sem possibilidade de restituição.

Neste contexto surgiu o Acordo Bilateral de Previdência Brasil × Japão, visando coordenar o sistema previdenciário dos dois países para evitar a dupla contribuição. Com esse acordo, o tempo contribuído num determinado país passa a ser somado com tempo de contribuição realizado em seu país de origem e vice-versa para efeito de contagem de tempo necessário para se aposentar pelo sistema previdenciário de um dos países conveniados (Soma do tempo de contribuição).

Curiosidade >>> Diferença de encargos entre diretor estatutário e diretor celetista

O expatriado japonês, ao ser enviado ao Brasil, pode ser enviado como diretor estatutário ou diretor com contrato de trabalho. Quando vem ao Brasil portando Certificado de Conformidade outorgado no Japão, não contribui com a previdência social do Brasil, nem a parte do empregador nem a parte do empregado.

■ Período e sistema previdenciários aplicáveis

Sistema Previdenciário a se inscrever e período de contribuição são as seguintes:

Situação de trabalho e período de trabalho no exterior		Sistema previdenciário a se inscrever
Trabalhador enviado por empresa japonesa	Trabalho no exterior por período de curta duração, inferior a 5 anos.	Sistema previdenciário do Japão
	Quando o período de trabalho no exterior superar os 5 anos devido a fatores não previsíveis.	Basicamente no sistema previdenciário do país conveniado. Havendo consenso entre os dois países, poderá inscrever-se no sistema previdenciário do Japão
	Trabalho no exterior por período de longa duração, superior a 5 anos.	Sistema previdenciário do país conveniado
Contratação local no país conveniado		Sistema previdenciário do país conveniado

Curiosidade >>> O encargo das empresas empregadoras

A empresa empregadora suporta, além de contribuição previdenciária e recolhimento do FGTS, os custos das férias e o pagamento de 13º salário aos seus empregados. Suporta também o pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, este instituído, comumente, por força de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho firmado com os sindicatos da categoria. Os encargos das empresas, incluídos os previdenciários, podem ser demonstrados no quadro abaixo.

Item	Conteúdo	% da remuneração
13º salário	Equivalente a 1 mês de remuneração	8,33
Remuneração de férias	30 dias por ano	8,33
Terço constitucional de férias	Equivalente a 1/3 da remuneração mensal	2,78
FGTS	8% da remuneração	8,00
Multa rescisória em caso de demissão sem justa causa	40% do saldo do FGTS	3,20
Contribuições para a Previdência Social (aproximado)	27% da remuneração	27,00
Contribuições para a Previdência Social ref. ao 13º salário e ao terço constitucional de férias	Remuneração x (8,33% + 2,78%) x 27%	3,00
Contribuições para a Previdência Social ref. remuneração de férias	Remuneração x 8,33% x 27%	2,25
FGTS ref. ao 13º salário e ao terço constitucional de férias e multa rescisória em caso de demissão sem justa causa	Remuneração x (8,33% + 2,78%) x (8,00% + 3,20%)	1,24
FGTS referente a remuneração de férias e verba rescisória em caso de demissão sem justa causa	Remuneração x 8,33% x (8,00% + 3,20%)	0,93
Total		65,06

Fonte: *Noções Básicas da Economia Brasileira*, 2ª edição

Capítulo 6 ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

No Brasil, em comparação com o Japão, há maior mobilidade nos empregos. Também há muitos processos trabalhistas em função de atritos causados por ocasião do desligamento do empregado. Assim, o correto procedimento por ocasião da rescisão contratual tem sido ponto importante e fonte de dor de cabeça às empresas contratantes.

A principal diferença em relação ao Japão, quanto ao fim do contrato de trabalho, é a não existência, na iniciativa privada, da demissão por aposentadoria por idade e a modalidade de demissão sem justa causa (no Brasil não é exigido, como no Japão, justificativas para a demissão).

Modalidades de encerramento do contrato de trabalho

Segue abaixo as modalidades de encerramento do contrato de trabalho [CLT, Art. 477]:

■ Demissão a pedido do empregado

É o desligamento por motivos pessoais do empregado, tais como mudança de profissão ou motivo familiar. O empregado pede voluntariamente a demissão do serviço.

■ Demissão sem justa causa (por conveniência da empresa)

A empresa contratante pode demitir o empregado, mesmo sem motivo justificado, por sua mera conveniência. É necessário, porém, atentar para o fato de existir alguns casos de estabilidades que impedem a demissão, como a empregada grávida que não pode ser demitida desde o início da gravidez até o 5º mês após o nascimento da criança.

Como dito acima, no Brasil não há demissão devido a aposentadoria por idade. Assim, caso a empresa tenha costume de demitir seus empregados que atinge certa idade, mesmo sem justa causa, este ato necessita de cuidados, pois a demissão pode ser considerada discriminatória por idade.

■ Demissão por justa causa

As razões abaixo constituem “justa causa” para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador [CLT, Art. 482]:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual o empregado trabalha ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;

NOVO

- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

■ Demissão indireta

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando [CLT, Art. 483]:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Além disso, o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço [CLT, Art. 483, § 1º].

NOVO

■ Demissão por acordo

Esta é nova modalidade de rescisão do contrato do trabalho acrescentado pela reforma trabalhista.

Nesta modalidade, o contrato de trabalho poderá ser extinto por “acordo” entre empregado e empregador [CLT, Art. 484-A].

Verbas rescisórias

No Brasil são chamadas “verba rescisória”, os valores que são pagos para o trabalhador por ocasião de seu desligamento.

Conhecer a composição das verbas rescisórias, as regras de seu pagamento e pagá-las conforme determina legislação trabalhista, constituem pontos importantes que podem levar a prevenção de futuros processos trabalhistas.

ALTERADO

■ Prazo para pagamento das verbas rescisórias

Antes da reforma trabalhista, o pagamento das verbas rescisórias era efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, em caso de cumprimento do aviso-prévio, ou até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, na ausência do aviso-prévio, da indenização ou da dispensa de seu cumprimento [CLT, Art. 477, § 6º, letra “a” e “b”, revogados na reforma trabalhista].

Após a reforma, o prazo para pagamento da verba rescisória, em ambos os casos (com ou sem cumprimento do aviso-prévio), foi alterado para 10 dias após o término do contrato) [CLT, Art. 477, § 6º].

Ao mesmo tempo que se faz o pagamento da verba rescisória, deve-se calcular e recolher, na Caixa Econômica Federal, a multa rescisória de FGTS, no mesmo prazo.

■ Composição das verbas rescisórias

A composição da verba rescisória altera, conforme demonstrado abaixo, dependendo da modalidade de encerramento do contrato de trabalho:

Demissão a pedido do empregado

- saldo de salário: salário proporcional aos dias trabalhados no mês da demissão;
- remuneração de férias 1: férias vencidas e não gozadas, acrescida do terço constitucional;
- remuneração de férias 2: férias proporcionais, acrescida do terço constitucional;
- 13º salário proporcional.

[Observações]

- Não há multa rescisória de 50% sobre o saldo do FGTS para a empresa contratante;
- O empregado não pode sacar o saldo do FGTS;
- O empregado não pode requerer o seguro-desemprego;
- O pedido de demissão do empregado deve ser comunicado 30 dias antes da data pretendida para o desligamento. Caso não haja essa comunicação, o empregado deve pagar a empresa, como multa, o valor correspondente a 30 dias de trabalho.

Demissão sem justa causa (por conveniência da empresa)

- saldo de salário: salário proporcional aos dias trabalhados no mês da demissão;
- aviso-prévio: período variável de, no mínimo de 30 dias e no máximo de 90 dias, conforme a quantidade de ano trabalhado na empresa. O aviso-prévio poderá ser cumprido ou indenizado;
- remuneração de férias 1: férias vencidas e não gozadas, acrescida do terço constitucional;
- remuneração de férias 2: férias proporcionais, acrescida do terço constitucional;
- 13º salário proporcional;
- Multa rescisória de FGTS: 50% sobre o saldo da conta vinculada da CEF (deste total, 40% é creditado na conta do trabalhador e 10% é recolhido pelo governo).

[Observações]

- O empregado pode sacar o saldo de FGTS;
- O empregado pode requerer o seguro-desemprego.

Demissão por justa causa

- saldo de salário: salário proporcional aos dias trabalhados no mês da demissão;
- remuneração de férias 1: férias vencidas e não gozadas, acrescido do terço constitucional.

[Observações]

- Não há multa rescisória de 50% sobre o saldo do FGTS para a empresa contratante;
- O empregado não pode sacar o saldo do FGTS;
- O empregado não pode requerer o seguro-desemprego;

NOVO

Demissão por acordo (Art. 484-A da CLT)

- saldo de salário: salário proporcional aos dias trabalhados no mês da demissão;
- aviso-prévio: em caso de indenização, equivalente a metade do caso de demissão sem justa causa;
- remuneração de férias 1: férias vencidas e não gozadas, acrescida do terço constitucional;
- remuneração de férias 2: férias proporcionais, acrescida do terço constitucional;
- 13º salário proporcional;
- Multa rescisória de FGTS: a parte do funcionário corresponde a metade (20%) da multa da demissão sem justa causa sobre o saldo da conta vinculada do FGTS, acrescido de 10% que é recolhido pelo governo.

Curiosidade >>> **Observações importantes na hora de despedir um empregado**

O desligamento é a pedido do empregado ou estamos demitindo? As verbas rescisórias estão sendo quitadas corretamente? Essas são questões importantes em caso de disputas em processos trabalhistas. Para evitar eventuais processos de empregados desligados, deve-se atentar aos seguintes aspectos durante a rescisão do contrato de trabalho:

- Em caso de rescisão a pedido do empregado, exigir a assinatura no pedido de desligamento da empresa, com data e assinatura das partes e guardar, cada qual, suas vias;
- Entregar ao empregado, corretamente, todos documentos inerentes ao procedimento de rescisão contratual;
- Pagar integralmente a verba rescisória até a data do vencimento;
- Prestar atenção para que não haja subtração de dados ou objetos da empresa até a data do desligamento. Não esquecer de pedir a devolução de todos objetos cedidos ao empregado em função do seu trabalho;
- Transmitir a gratidão ao serviço prestado, independentemente do motivo de desligamento.

[Observações]

- O empregado pode sacar até 80% do saldo de FGTS;
- O empregado não pode requerer o seguro-desemprego.

Período de aviso-prévio

A parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência (CLT, Art. 487), cujo período varia conforme a modalidade de encerramento do contrato de trabalho.

A data de início do período de aviso-prévio é o dia seguinte ao da comunicação [Instrução Normativa da Secretaria de Relações do Trabalho – SRT do Ministério do Trabalho 15/10], e durante esse período não se pode obrigar o empregado a fazer horas extras [Súmula 230/TST]. No caso em que for descoberta a gravidez da empregada durante o período de aviso-prévio, este deve ser revogado (caso a gravidez anterior à demissão for descoberta após o procedimento demissional, o período desligado deverá ser indenizado e a empregada recontratada).

■ Demissão a pedido do empregado

- O período de aviso-prévio no caso de pedido de demissão do empregado sempre será de 30 dias, independentemente do tempo de serviço na empresa;
- Caso o empregado se desligue no mesmo dia da comunicação, este deve pagar à empresa uma multa, correspondente ao salário de 1 mês (será descontada da verba rescisória) [CLT, Art. 487, § 2º].

■ Demissão sem justa causa (por conveniência da empresa)

- A empresa deve avisar o empregado da demissão, com a antecedência mínima, calculada conforme segue abaixo [CLT, Art. 487]:
- Quando o tempo de serviço for inferior a 1 ano, o período de aviso-prévio será de 30 dias [CLT, Art. 487];
- Quando o tempo de serviço ultrapassar 1 ano, serão acrescidos 3 dias para cada ano de serviço. Se o tempo de serviço ultrapassar 1 ano e for inferior a 2 anos, o

período de aviso-prévio será acrescido de 3 dias, totalizando 33 dias. Quando o tempo de serviço ultrapassar 3 anos e for inferior a 4 anos, será acrescido de 9 dias, totalizando 39 dias;

- O limite máximo para o período de aviso-prévio é 90 dias [Lei 12.506/11]. Assim, quando o tempo de serviço ultrapassar os 19 anos, atinge-se ao limite máximo de 90 dias;
- Caso a empresa opte pela demissão com dispensa imediata, é necessário pagar uma multa equivalente ao período de aviso-prévio suprimido (será acrescentada à verba rescisória);
- No caso de demissão com dispensa imediata, é necessário anotar na carteira de trabalho a data do desligamento e a data da projeção do aviso-prévio;
- Durante o período de aviso-prévio, será facultado ao empregado trabalhar com redução das 2 horas diárias na sua jornada ou faltar por 7 dias corridos, sem prejuízo do seu salário [CLT, Art. 488, parágrafo único];
- É ilegal exigir a realização de horas extras durante o período de aviso-prévio [Súmula 230/TST].

Curiosidade >>> **A demissão com dispensa de aviso-prévio**

Na demissão sem justa causa, a empresa deve avisar o empregado com antecedência e, caso resolva demitir no mesmo dia, indenizar o período de aviso-prévio.

Isso, por outro ângulo, significa que “a empresa pode dispensar o empregado no mesmo dia do aviso, desde que indenize o período de aviso-prévio”.

Existem casos em que, pelo ressentimento da demissão, o empregado demissionário começa a juntar documentos para instruir o eventual processo contra a empresa, coletando e copiando dados e documentos favoráveis e destruindo os que consideram desfavoráveis ao seu propósito ou, pior, subtraindo dados confidenciais da empresa. Para evitar esse tipo de situação, há empresas que não concedem período de aviso-prévio, demitindo o empregado no mesmo dia do aviso.

Comunicar a demissão no final do dia, acompanhar o empregado a limpar a gaveta e, a partir do dia seguinte, não mais permitir a sua entrada nos recintos da empresa. Esse tratamento, visto pelo costume japonês, parece excessivamente severo e frio, mas, no Brasil, tem sido adotado, muitas vezes, como forma de proteger a própria empresa.

A maioria dos casos de demissão de empregados é sem justa causa. Nesse caso, como se trata de demissão sem causa, não há necessidade de explicar os motivos do desligamento ao empregado. Para evitar que o motivo da demissão seja utilizado contra a empresa numa eventual ação trabalhista, o ideal seria evitar tentar explicar a causa da demissão.

■ Demissão por justa causa

- No caso de demissão por justa causa, não há aviso-prévio.

NOVO

■ Demissão por acordo

Na hipótese de demissão por acordo, há que se indenizar o aviso-prévio, pela metade, caso uma parte resolva avisar previamente a outra sobre a possibilidade de rescisão decorrente de um acordo.

ALTERADO

Procedimentos para encerramento do contrato de trabalho

Em relação aos procedimentos para encerramento do contrato de trabalho ou desligamento, a reforma trabalhista trouxe as seguintes alterações:

Curiosidade >>>

É possível exigir contrato de não concorrência ou contrato de confidencialidade do empregado, após seu desligamento?

No Brasil a troca de emprego por melhores condições de trabalho é, em comparação ao Japão, muito comum e depara-se, com frequência, com casos de bons empregados que trocam a sua empresa por empresa concorrente.

No Japão, há casos em que, por ocasião da contratação ou do desligamento, a empresa exige a assinatura de contrato que proíbe a mudança de emprego à empresa concorrente ou a utilização de informações confidenciais obtidas no serviço, após a mudança para a empresa concorrente. (Apesar de os efeitos destes contratos serem considerados limitados, devido a cláusulas da constituição do Japão que garante a “liberdade de escolha profissional”).

E no Brasil, esse tipo de contrato tem validade jurídica? Infelizmente, no Brasil também a “livre escolha de profissão” é uma garantia individual e não é possível proibir a ida de ex-empregados para empresas concorrentes.

O que se pode fazer para evitar que bons trabalhadores se mudem para empresas concorrentes? É um assunto que desafia as empresas. Pode-se dizer que o melhor caminho é manter benefícios não inferiores quando comparados com as concorrentes, criar ambiente que motive os empregados, aumentar atrativos para, com essas medidas, obter a lealdade dos seus empregados junto a sua companhia.

- Foi revogado o parágrafo que previa a necessidade da assistência do sindicato ou Ministério do Trabalho, para a homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 ano de serviço [CLT, Art. 477, § 1º];
- A entrega, ao empregado, de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 dias contados a partir do término do contrato [CLT, Art. 477, § 6º];
- A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho, é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS [CLT, Art. 477, § 10º].

Capítulo 7 PROCESSO TRABALHISTA

Tribunais do Trabalho

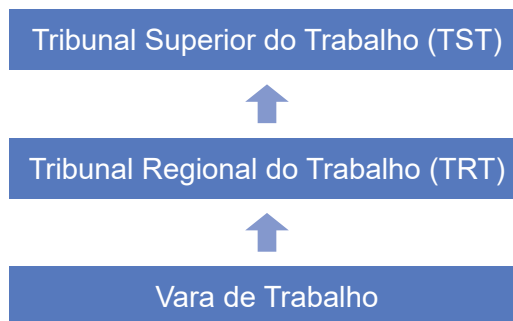
A 1ª Instância da Justiça do Trabalho chama-se vara de trabalho. Existe, no Brasil, cerca de 1.300 varas de trabalhos.

A 2ª Instância é denominada Tribunal Regional do Trabalho. Existem, atualmente, 24 TRTs no Brasil.

A 3ª e última Instância da Justiça do Trabalho chama-se Tribunal Superior do Trabalho, TST e é composto de 27 ministros.

Após proferida pelo juiz da 1ª Instância, se a sentença é desfavorável, é possível entrar com recurso para a 2ª Instância. No entanto, após a decisão da justiça de 1º grau é possível iniciar, de imediato, a execução provisória contra a empresa devedora.

O número de processos protocolados na Justiça do Trabalho, em 2016, ultrapassou a casa de 3 milhões.



NOVO

Acordo extrajudicial

Antes da reforma trabalhista não havia regras sobre este assunto. A reforma trouxe esta novidade em que se tornou possível a homologação de acordo extrajudicial

pela Justiça do Trabalho, vinculando as partes quanto ao seu conteúdo. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados que não podem ser comum. No prazo de 15 dias, a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença [CLT Art. 652, letra “f”, Art. 855-B, Art. 855-D].

NOVO

Pagamento das custas processuais

Antes da reforma trabalhista, o trabalhador dificilmente arcava com as custas processuais, situação que foi alterada após a reforma. Agora as custas são pagas pelo lado vencido [CLT, Art. 789, § 1º].

NOVO

Indenização por dano extrapatrimonial

Na reforma trabalhista foram definidos, claramente, os parâmetros que o juiz deve seguir na fixação da indenização por danos extrapatrimoniais (a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a situação social e econômica das partes envolvidas, os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, o grau de dolo ou culpa, etc.). Os titulares exclusivos do direito à indenização são as pessoas física ou jurídica que tenha ofendida sua esfera moral ou existencial, e são responsáveis pela reparação do dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, com base em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação [CLT, Art. 223-A – Art. 223-G; MP 808/2017]:

- para ofensa de natureza leve – até 3 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para ofensa de natureza média – até 5 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para ofensa de natureza grave – até 20 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para ofensa de natureza gravíssima – até 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Obs.: O valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social foi de R\$ 5.531,31, em 2017.

Os parâmetros acima não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte, caso em que a fixação do valor ficará a critério do juiz [MP 808/2017].

NOVO

Utilização da Lei de Arbitragem

Na reforma trabalhista tornou-se possível pactuar, nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei de Arbitragem.

Dessa forma, tornou-se possível delegar a solução de conflitos oriundos dos contratos de trabalho, não à decisão dos Tribunais do Trabalho, mas aos árbitros ou às câmaras de arbitragem indicados no contrato [CLT, Art. 507-A].

NOVO

Prescrição Intercorrente

Prescrição é a perda da pretensão, ou seja, perda da proteção jurídica relativa ao direito pelo decurso (perda) de prazo [Constituição Federal, Art. 7º, XXIX].

Curiosidade >>> A cada cinco trabalhadores formais, um tem ação trabalhista

Segundo dados de 2015, existiam 9,1 milhões de processos trabalhistas em curso para o universo de 48,1 milhões de trabalhadores com carteira assinada no Brasil. Isso significa que existiam, naquele ano, um processo para cada grupo de cinco trabalhadores regularmente contratados. Espera-se que, após a reforma trabalhista, com a utilização de novos recursos introduzidos ao ordenamento trabalhista, como a homologação de acordo extrajudicial, a introdução de cláusulas de arbitragem, entre outros, reduza o custo de processos trabalhistas para as empresas e também o custo do Poder Judiciário ao país.

A pretensão, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, prescreve em 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho [CLT, Art. 11].

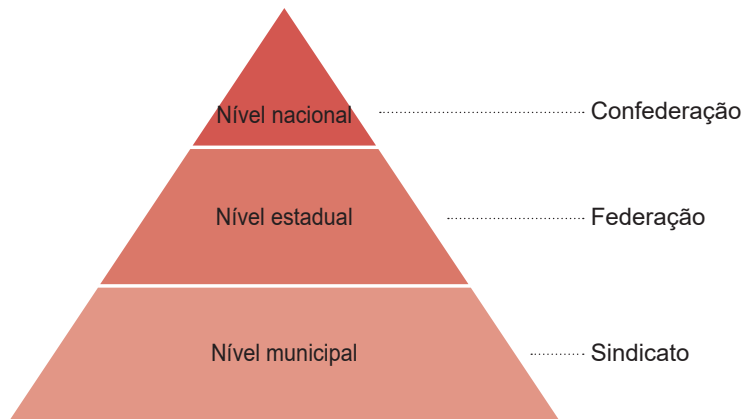
A reforma trabalhista manteve prazo de prescrição bienal e quinquenal e trouxe como novidade a introdução, com prazo de 2 anos, da prescrição intercorrente no processo de trabalho. A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução [CLT, Art. 11 e seu § 1º].

Capítulo 8 SINDICATO

Sobre sindicato

A CLT permite às empresas e aos empregados se organizarem em forma de sindicato, a nível municipal, atribuindo-lhes poderes para negociar Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Os sindicatos se organizam em federações e confederações, em nível estadual e federal, constituindo, como mostra a figura abaixo, uma estrutura estratificada:



ALTERADO

Acordo coletivo e convenção coletiva

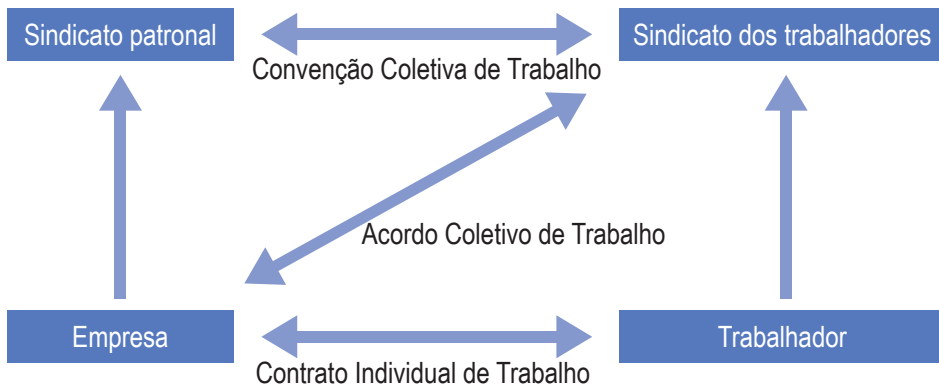
Convenção Coletiva de Trabalho significa o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Em síntese: sindicatos trabalhistas e entidades representativas do setor empresarial correspondente discutem e pactuam, na convenção coletiva, as condições de trabalho [CLT, Art. 611].

Acordo Coletivo de Trabalho é um ato jurídico, celebrado entre um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas correspondentes, no qual se estabelecem regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes [CLT, Art. 611, § 1º].

Os tribunais de trabalho têm anulado, diversas vezes, cláusulas de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho alegando que “não se deve alterar, por negociação coletiva, os direitos de trabalhadores assegurados pela lei”.

Com a reforma trabalhista, a CLT passou a dispor expressamente que, no tocante aos itens estipulados no seu Art. 611-A, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Os itens estipulados no Art. 611-A da CLT são pactos quanto jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, implementação de identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado, prêmios e programas de incentivo, participação nos lucros ou resultados da empresa, entre outros.



ALTERADO

Contribuição sindical

A contribuição sindical era recolhida, de uma vez, anualmente, e consistia na importância correspondente remuneração de um dia de trabalho, para os empregados [CLT, Art. 580, I].

Os empregadores eram obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical e recolher aos respectivos sindicatos [CLT, antigo Art. 582].

A reforma trabalhista alterou a CLT de modo que, os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical, “somente daqueles empregados que autorizaram, prévia e expressamente”, o seu recolhimento [CLT, Art. 582, com redação alterada].

Essa mudança trará queda na receita dos sindicatos e pode, como consequência, enfraquecê-los.

NOVO

Comissão de representantes dos empregados

A reforma trabalhista estabeleceu que nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados composta por número de membros especificado abaixo. Sindicatos e empresas são proibidos de se intervirem na eleição. A comissão tem como objetivos representar os empregados com a finalidade de promover o bom relacionamento com o empregador e ser porta-voz de interesses de seus colegas perante empresa [CLT, Art. 510-A a Art., 510-D]. Contudo, a comissão não substituirá os empregados, individual ou coletivamente, na proteção de seus direitos e interesses através dos processos administrativos e judiciais [CF, Art. 8, III], nem assumirá a função dos sindicatos na negociação coletiva [CF, Art. 8, VI, MP 808/2017].

Curiosidade >>>

Implantação da Comissão de Representação dos Empregados

A Comissão de Representação dos Empregados foi regulamentada pela reforma trabalhista. No entanto, ainda há muitas dúvidas quanto ao seu funcionamento. Somado ao fato de ser vedada a interferência da empresa e do sindicato na organização e processo eleitoral dos membros da Comissão, muitas empresas estão preferindo observar o processo de implantação deste novo regime. Há expectativa de que a Comissão de Representação dos Empregados possa se tornar um facilitador para negociação mais flexível para ambos lados, com base em conhecimento melhor das condições específicas da empresa. Será necessário, doravante, acompanhar o desenrolar dos acontecimentos com especial atenção nas futuras decisões judiciais e nos movimentos sindicais em relação a essa Comissão.

A comissão será composta de (CLT, Art. 510-A, § 1º):

I - nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados, por 3 membros;

II - nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 mil empregados, por 5 membros;

III - nas empresas com mais de 5.000 empregados, por 7 membros.

Direito a greve

A constituição de 1988 e legislações infraconstitucionais reconhecem a greve como legítimo direito dos trabalhadores [CF, Art. 9º, Lei 7.783/1989, Art. 1º].

