



LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA:

Impactos na construção civil

O QUE VOCÊ ENCONTRA NESSE

Introdução

Lei da Terceirização

Conheça as principais mudanças advindas com lei da terceirização, como:

- Atuação de uma empresa prestadora de serviços;
- Segurança nos contratos com terceirizadas;
- Responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços;
- Direitos dos trabalhadores terceirizados.

Reforma Trabalhista

Confira como a reforma trabalhista afetou questões como jornada de trabalho, remuneração, rescisão contratual, relações sindicais e negociações coletivas, férias e trabalho autônomo.

INTRODUÇÃO

Recentemente, foram aprovadas duas leis que, ao atualizar as relações trabalhistas, gerarão significativo impacto no setor da construção civil:

- A [Lei 13.429, de 31 de março de 2017](#), conhecida como lei da terceirização.
- A [Lei 13.467, de 13 de julho de 2017](#), denominada reforma trabalhista.

Este e-book foi feito para auxiliar você a entender como essas mudanças influenciarão a realidade de construtoras, incorporadoras, empreiteiras e trabalhadores do segmento.

Lei da Terceirização

A primeira versão do projeto de lei que regulamentou a terceirização foi enviada ao Congresso Nacional em 1998, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso. A proposta aguardava votação desde 2002, quando o Senado Federal enviou um substitutivo ao projeto inicialmente apresentado pela Câmara dos Deputados.

Após provocar muito debate, a lei da terceirização foi sancionada em 31 de março de 2017.

Ela passou a reconhecer a **subcontratação de serviços especializados**, ou terceirização, permitindo-a para **todo o tipo de atividade**.

A medida também regulamentou a **quarteirização**, ou seja, a contratação, por parte da empresa terceirizada, de outra empresa prestadora de serviços para suprir uma demanda de trabalho.

Além disso, o prazo dos **serviços temporários** foi ampliado para 180 dias, prorrogáveis uma única vez por mais 90 dias.

Essas mudanças têm efeitos diretos na indústria da construção civil.

Veja por que:

Até agora, a contratação de trabalhadores terceirizados para atividades-fim não estava prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso causava considerável insegurança jurídica para as construtoras. Era uma das **principais causas de ações trabalhistas, bem como de pagamento de custas processuais e indenizações**.

Ao definir que todas as atividades da empresa podem ser terceirizadas, a nova norma cobre uma lacuna na legislação e afasta o risco desse tipo de problema.

Reforma Trabalhista

Há muito tempo, setores da sociedade defendiam a necessidade de uma reforma da CLT de 1946. Contudo, a ideia sempre era adiada devido a discordâncias entre governo, empregadores e empregados.

No final do ano passado, o Executivo enviou à Câmara dos Deputados um projeto de lei para tratar desse tema. Ele foi aprovado em 26 de abril, e a reforma trabalhista foi sancionada em 13 de julho de 2017. Com a medida, diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram modificados.

Entre as implicações diretas para os empresários do setor da Construção Civil, podemos citar as alterações acerca dos acordos coletivos, fracionamento de férias, jornada de trabalho e rescisão contratual.

Essas mudanças enfatizam as negociações individuais e coletivas, flexibilizam contratos de trabalho e modernizam a legislação, prevendo, por exemplo, o trabalho *home office*.

PARTE 1: Lei da Terceirização

Terceirização e geração empregos formais

Apesar do controversa, aprovação da lei da terceirização irá regularizar uma realidade econômica que, indiscutivelmente, já está incorporada aos sistemas produtivos do Brasil.

No país, estima-se que existam 1 **milhão de prestadoras de serviços**, que geram cerca de **12,5 milhões de empregos**. Esses dados foram divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Como atua uma empresa prestadora de serviços?

As empresas prestadoras de serviços são responsáveis por **contratar, treinar e supervisionar mão de obra** para a execução de tarefas específicas. Para o segmento da construção civil, trata-se de um importante instrumento para **administração e controle de custos**.

As terceirizadas aportam a **estrutura** e a **capacitação** necessárias a diversas etapas de uma obra. Na construção civil, tal divisão de tarefas colabora para impulsionar a **eficiência, produtividade e competitividade**.

Se as construtoras precisassem contratar diretamente todos os trabalhadores a cada etapa de um projeto, inúmeras empresas e empreendimentos se tornariam inviáveis. Isso porque há atividades específicas ou de curto prazo que não justificam ou sustentam novas admissões na equipe fixa.

A obrigatoriedade de estabelecer vínculos empregatícios em todas as fases de um projeto, tendo de dissolvê-los após a finalização da tarefa, geraria incontáveis prejuízos. Além da alta rotatividade de recursos humanos, haveria perda de eficiência, sobrecarga administrativa e queda na rentabilidade.

Dessa forma, a terceirização, como um reflexo da **economia globalizada**, tornou-se decisiva para o desenvolvimento da indústria da construção civil. De fato, pesquisa da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), realizada em 2016 com 3.048 empresas dos setores de Transformação, Construção e Extrativismo, indicou que:

- **63%** das empresas terceirizantes alegam utilizar a terceirização;
- **84%** das empresas pretendem manter ou aumentar a utilização desse tipo de serviço nos próximos anos;
- **54%** das empresas afirmaram que seriam prejudicadas caso não fosse permitido terceirizar.

RETROSPECTIVA: a terceirização e as leis trabalhistas

Como vimos, antes da sanção da Lei 13.429/2017, a **terceirização** não era contemplada na CLT. Assim, as subcontratações eram realizadas sob o amparo da **Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho** (TST) - que permitia somente a terceirização da atividade-meio -, e do **artigo 455 da CLT**.

Atividade-fim é aquela que compreende o objetivo principal da empresa, geralmente expresso no contrato social. Por exemplo, a atividade-fim de uma construtora pode ser a construção de obras de infraestrutura urbana.

Atividade-meio é aquela que, apesar de ser um serviço necessário, não é diretamente relacionada ao objetivo principal da empresa. Podemos citar como atividades-meio para uma construtora o serviço de transporte dos funcionários até o local da obra.

Contudo, a Súmula 331 não esclarecia quais atividades poderiam ou não ser terceirizadas. A razão disso era a inexistência de uma definição precisa para os termos “atividade-fim” e “atividade-meio”. Dessa forma, esses conceitos estavam condicionados a interpretações subjetivas de juízes do Trabalho.

RELEMBRE

Em 2008, foi publicada a Norma Técnica (NT) nº 88/2008, da Secretaria da Inspeção do Trabalho. Ela passou a considerar lícita a terceirização da **atividade-fim** na construção civil. A base para essa definição residia em interpretação do artigo 455 da CLT. Entretanto, essa **diretriz foi cancelada** pela NT nº 394/2012.

Como podemos constatar, a falta de regras claras mantinha os gestores da construção civil em uma situação de insegurança jurídica. As empresas ficavam vulneráveis a **penalizações** e **autuações** devido a entendimentos divergentes da lei por parte da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

ISSO ELEVAVA O RISCO DOS INVESTIMENTOS.

Por outro lado, com a nova legislação, haverá mais estabilidade e clareza tanto para quem contrata quanto para a prestadora de serviços e o trabalhador. É importante esclarecer que este último passará a ser reconhecido perante a Justiça do Trabalho e continuará tendo garantidos os direitos previstos na CLT e na Constituição Federal.

Empreitada e subempreitada

Entenda o significado desses conceitos:

A execução da maioria dos empreendimentos de Engenharia Civil é realizada por meio de empreitadas e subempreitadas.

A **empreitada** está prevista nos artigos 610 a 626 do Código Civil Brasileiro, bem como nos artigos 34, 78 e 455 da CLT. Trata-se do contrato de natureza civil em que a figura do empreiteiro se responsabiliza a realizar um trabalho para o dono da obra. Este pode ser uma pessoa física, uma construtora ou uma incorporadora.

O trabalho ocorre sem subordinação ou dependência, com remuneração global ou proporcional à tarefa executada.

A **subempreitada**, que é uma parte da empreitada, está disciplinada no artigo 455 da CLT. Ela consiste na contratação, por parte do empreiteiro, de empresas prestadoras de serviços especializados para realizar parte do trabalho ou todo o projeto.

Ao admitir a terceirização de todas as atividades, a lei da terceirização tornou a contratação de subempreitadas mais segura do ponto de vista jurídico. Seja para o empreiteiro, seja para o dono da obra - que passou a ter responsabilidade subsidiária, como veremos a seguir.

Conheça as 9 principais regras para a contratação de subempreitadas

Veja os princípios que regem as subempreitadas para firmar contratos seguros:

- 1** - O **contratante (tomador)** é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.
- 2** - O **prestador dos serviços (terceirizada)** deve ser uma pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
- 3** - O **objeto do contrato** deve ser a execução de um serviço determinado e específico.
- 4** - Os funcionários não podem ser utilizados em atividades diferentes daquelas previstas no contrato.
- 5** - Os serviços devem ser executados em **lugar especificado** no

contrato, podendo ser tanto na sede da empresa contratante quando em outro local, como em obra de terceiros.

- 6** - O contratante é responsável pela **segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores, ainda que o serviço não seja realizado em sede própria.
- 7** - O contratante não é obrigado a oferecer aos trabalhadores terceirizados acesso a atendimento médico e refeitórios destinados aos demais empregados.
- 8** - A **retenção de INSS** de 11% é obrigatória, exceto para as empresas de construção civil enquadradas na desoneração da folha de pagamento, quando passa a ser de 3,5%.
- 9** - A **responsabilidade do contratante** é subsidiária em relação às obrigações trabalhistas. Isso significa que, se houver uma reclamação por falta de pagamento de verbas trabalhistas, a empresa contratante terá de arcar com a despesa somente caso a contratada não possua recursos.

Capital mínimo para operação de empresa terceirizada

A lei da terceirização estabelece capital social mínimo para a operação de uma empresa prestadora de serviços. Agora, o valor é estabelecido de acordo com o número de empregados da empresa.

Confira qual é o capital social mínimo com base no número de funcionários:

- até 10 funcionários - R\$ 10.000,00
- de 11 a 20 funcionários - R\$ 25.000,00
- de 21 a 50 funcionários - R\$ 50.000,00
- de 51 a 100 funcionários - R\$ 100.000,00
- mais de 100 funcionários - R\$ 250.000,00

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

ATIVIDADES QUE PODEM SER TERCEIRIZADAS

COMO ERA

Não havia uma lei específica. O que existia era a Súmula 331 do TST, que permitia a terceirização da atividade-meio e vedava a terceirização da atividade-fim.

COMO FICOU

Liberação irrestrita da terceirização, exceto em relação às atividades que possuem lei especial, como empresas de vigilância e serviços domésticos.

BENEFÍCIOS TRABALHISTAS

COMO ERA

Trabalhadores que exerciam as mesmas funções, tanto contratados quanto terceirizados, deviam receber benefícios iguais.

COMO FICOU

O funcionário contratado pela empresa tomadora tem direito aos benefícios. Todavia, a prestadora de serviços não precisa oferecer o mesmo benefício a seus funcionários, ainda que exerçam cargo idêntico na mesma empresa tomadora.

TERCEIRIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

COMO ERA

A empresa contratante era solidária às obrigações trabalhistas que não fossem pagas pela empresa terceirizada. Ou seja, se o trabalhador acionasse a Justiça do Trabalho, tanto a contratante como a contratada respondiam à ação.

COMO FICOU

A empresa contratante responde de forma subsidiária na Justiça. Isso significa que contratante e contratada são responsáveis por eventuais dívidas trabalhistas. Mas a cobrança será feita, primeiramente, da terceirizada. Havendo impossibilidade de pagamento, a contratante deverá arcar com as despesas.

DIREITOS TRABALHISTAS

A Lei 13.429/2017 não alterou os direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados.

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

CAPITAL SOCIAL MÍNIMO

COMO ERA

As empresas prestadoras de serviços não precisavam apresentar capital social mínimo.

COMO FICOU

Agora é necessário que a empresa comprove capital social mínimo, conforme indicado abaixo:

Capital social mínimo de acordo com o número de funcionários

- até 10 funcionários - R\$ 10.000,00
- de 11 a 20 funcionários - R\$ 25.000,00
- de 21 a 50 funcionários - R\$ 50.000,00
- de 51 a 100 funcionários - R\$ 100.000,00
- mais de 100 funcionários - R\$ 250.000,00

Requisitos do vínculo empregatício

A lei da terceirização não altera a definição da CLT sobre a relação de emprego. Os princípios para caracterizar o vínculo empregatício seguem os mesmos. Eles são:

Subordinação: o trabalhador está subordinado a um chefe na empresa.

Isso significa que, no caso de uma construtora com funcionários terceirizados, o chefe direto da equipe deve pertencer à terceirizada e não à construtora.

Habitualidade (ou não eventualidade): o trabalho é feito regularmente, ou seja, todos os dias ou alguns dias na semana.

Recentemente, o TST reconheceu vínculo empregatício no caso de trabalho realizado duas vezes por semana.

Onerosidade: o trabalhador recebe um salário por seu serviço.

Pessoalidade: o trabalho é feito somente por uma pessoa física específica, que não pode ser substituída no dia a dia.

ATENÇÃO: A empresa tomadora precisa atentar para que sua relação com funcionários terceirizados não atenda a nenhum desses requisitos. Eles configuram vínculo empregatício, podendo justificar ações trabalhistas.

Lei da terceirização e direitos trabalhistas

Ainda que muitos críticos afirmem que a terceirização precariza as relações de trabalho, ela é uma das **maiores geradoras de empregos formais e de arrecadação no Brasil**.

Com a lei da terceirização, os trabalhadores continuam tendo os mesmos direitos previstos na CLT e na Constituição Federal. Entre eles, estão o registro em carteira, jornada fixada, férias, 13º salário, previdência e acesso ao FGTS em caso de demissão sem justa causa.

Ademais, como já vimos, se a prestadora de serviços não honrar suas obrigações trabalhistas, **a empresa contratante (tomadora) responderá de forma subsidiária**. Portanto, ela precisará pagar todas as verbas trabalhistas a que o funcionário tem direito.

Dessa forma, para os gestores da construção civil é muito importante verificar a situação financeira e a idoneidade das empresas terceirizadas que pretendem contratar.

Os trabalhadores especializados, cujos serviços são utilizados somente em etapas determinadas de uma obra, serão beneficiados. Ao estarem vinculados a uma empresa terceirizada, eles poderão finalizar um projeto e ingressar em outro, mantendo seu vínculo empregatício. Além disso, podem receber constante qualificação.

PARTE 2: Reforma Trabalhista

Reforma trabalhista e construção civil

A reforma trabalhista requer atenção dos gestores da construção civil, pois modificou diversos dispositivos da CLT. A seguir, detalharemos a você as principais mudanças.

Jornada de trabalho

Banco de horas: anteriormente era autorizado somente via negociação coletiva com os sindicatos. Agora poderá ser negociado também por meio de **acordo individual escrito** entre patrão e empregado. Mas para isso, a compensação deve ocorrer no período máximo de **6 meses**.

A nova lei permite também a compensação das horas, independentemente de acordo escrito, no mesmo mês. Se for negociada por **convenção coletiva**, a compensação da jornada deve ser realizada no período máximo de **um ano**.

Contrato intermitente: o trabalhador pode ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias.

Terá direitos trabalhistas preservados, como férias, FGTS, previdência e 13º salário.

Para tanto, deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço – e pode recusar. Se ele aceitar, terá um dia útil para responder e, se não comparecer, terá de pagar multa de 50% da remuneração em um prazo de 30 dias, permitida a compensação em igual prazo.

Os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição são mantidos: 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Depois de 12 meses, o empregado terá direito a férias e não poderá ser convocado para prestar serviços pelo empregador.

A CLT não regulamentava o trabalho intermitente. Havia somente o contrato parcial, que tinha no máximo 25 horas semanais (com a reforma trabalhista, esse contrato passou a ter 30 horas semanais).

Intervalo intrajornada - pausa para almoço: mantido o intervalo de 1 hora diária. Mas ele pode ser reduzido, por meio de acordo individual ou negociação coletiva, com período mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.

O tempo de intervalo não utilizado será descontado no final da jornada de trabalho, permitindo que o trabalhador deixe o serviço mais cedo.

Em caso de descumprimento, a empresa efetuará apenas o pagamento do tempo suprimido e não do intervalo integral. Nesse caso, haverá acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Além disso, a verba passou a ser tratada como de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas.

Horas “in itinere”: O tempo despendido pelo trabalhador na ida e na volta de sua residência até o local de trabalho, por qualquer meio de transporte, não conta mais como jornada de trabalho.

Antes, o deslocamento do funcionário até o local de trabalho, quando feito em transporte fornecido pela empresa, poderia contar como jornada de trabalho. Isso geralmente acontecia quando o posto de trabalho ficava em local de difícil acesso ou não atendido por transporte público.

Jornada 12x36: passou a ser permitido, mediante acordo individual escrito, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso. Os intervalos para repouso e alimentação deverão ser respeitados ou indenizados. Anteriormente isso só era possível por acordo

ou convenção coletiva.

Tempo à disposição: o tempo que o empregado permanecer na empresa para realização de atividades particulares passa a ser considerado período em que ele não está à disposição do empregador. Assim, não acarreta pagamento de horas extras.

Essas atividades podem ser de descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal e troca de uniforme (quando não houver obrigatoriedade).

Trabalho home office: regulamentação do trabalho home office. O empregado que desempenhar suas funções de casa deverá ter essa condição registrada em contrato de trabalho.

Férias

Fracionamento: As férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos. Um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

Início das férias: o início das férias não pode ocorrer no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Remuneração

Equiparação salarial: possibilidade de estabelecer salários distintos para empregados com diferença de 4 anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador. Mantido o requisito de 2 anos na mesma função.

Diárias, prêmios, abonos e auxílios: os pagamentos feitos a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos deixam de integrar o salário. Assim, não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Antes, eles tinham natureza salarial e integravam a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários.

Plano de cargos e salários: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando dispuserem sobre plano de cargos e salários.

Remuneração por produtividade: o pagamento do piso e do salário mínimo não será obrigatório, pois a empresa poderá pagar somente por produtividade. Isso deverá ocorrer a partir de acordo com o sindicato da categoria.

Antes, o empregador precisava pagar um salário mínimo ou o teto da categoria.

Rescisão do contrato de trabalho

Rescisão por mútuo acordo: autorizada rescisão contratual por mútuo acordo, prevendo o pagamento do aviso prévio e da multa do FGTS em montantes reduzidos, bem como a possibilidade de o empregado movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores da rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até 10 dias contados a partir do término do contrato.

Prazo para pagamento das verbas rescisórias: devem ser pagas em 10 dias contados a partir do término do contrato. Antes, deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.

Rescisão do contrato de trabalho

Homologação da rescisão: Essa obrigatoriedade, que era cumprida junto ao Sindicato ou órgão local do MTE, foi extinta. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social passou a ser considerada documento hábil para requerer o seguro-desemprego e o FGTS.

Dispensa coletiva: não há mais a necessidade de negociação prévia com os sindicatos.

Ações trabalhistas

Custas processuais: o trabalhador que entra com ação contra empresa fica responsabilizado por arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Antes, o trabalhador não arcava com os custos, que eram cobertos pelo Poder Público.

Relações sindicais e negociações coletivas

Comissão de empregados: nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los perante a administração da empresa.

Extinção da contribuição sindical compulsória: O trabalhador é quem decide se quer ou não contribuir com seu sindicato. Anteriormente a contribuição era obrigatória.

Negociado x Legislado: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei, exceto quando dispuserem sobre:

- normas de identificação profissional;
- seguro-desemprego;
- FGTS, salário mínimo;
- 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal;
- número de dias de férias;
- saúde, segurança e higiene do trabalho;
- licença-maternidade de 120 dias;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros.

Portadores de diploma e padrão remuneratório elevado: os empregados portadores de diploma de nível superior que recebam salário igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão estipular livremente as condições de trabalho de forma individual.

Trabalho autônomo

Proibição de prestação de serviços: a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, sido empregados da tomadora ou que lhe tenham prestado serviços sem vínculo, ficam impossibilitadas de figurar como sócios de empresa contratada, exceto se o referido sócio for aposentado.

Além disso, o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Trabalho autônomo: a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

ACORDO INFORMAL

COMO ERA

O trabalhador podia solicitar demissão por justa causa ou sem justa causa. Somente no último caso ele tinha acesso ao FGTS, com multa de 40%, e direito ao seguro-desemprego. Por isso, frequentemente o trabalhador fazia um acordo informal para poder obter os benefícios concedidos a quem é demitido sem justa causa.

COMO FICOU

Autorizada rescisão do contrato de trabalho por acordo mútuo. O trabalhador terá direito a 80% do saldo do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego. Por sua vez, o empregador pagará só metade do aviso prévio e metade da multa sobre o saldo do FGTS.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas.

BANCO DE HORAS

COMO ERA

O banco de horas só poderia ser compensado se houvesse acordo coletivo com os sindicatos.

COMO FICOU

Poderá ser negociado por meio de **acordo individual escrito** entre patrão e empregado, desde que a compensação ocorra no período máximo de **6 meses**. A nova lei permite também a compensação das horas, independentemente de acordo escrito, no mesmo mês. Se for negociada por **convenção coletiva**, a compensação da jornada deve ser realizada no período máximo de **um ano**.

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

COMO ERA

A CLT não regulamentava o trabalho intermitente. Havia somente o contrato parcial, que tinha no máximo 25 horas semanais (com a reforma trabalhista, ele foi alterado para 30 horas semanais).

COMO FICOU

O trabalhador pode ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diárias. Terá direitos trabalhistas preservados, como férias, FGTS, previdência e 13º salário. Os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição são mantidos: 44 horas semanais e 220 horas mensais.

FÉRIAS

COMO ERA

As férias poderiam ser fracionadas no máximo em 2 vezes, divididas em 10 dias + 20 dias, ou 15 dias + 15 dias. Mas, preferencialmente, deveriam ser de 30 dias corridos.

COMO FICOU

As férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos. Um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

DIÁRIAS, PRÊMIOS, ABONOS E AUXÍLIOS

COMO ERA

Diárias, prêmios, abonos e auxílios faziam parte do salário, portanto, integravam a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários.

COMO FICOU

Os pagamentos feitos a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos deixam de integrar o salário. Assim, não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

HOME OFFICE

COMO ERA

O trabalho home office não estava previsto na legislação.

COMO FICOU

O trabalho home office foi regulamentado. O empregado que desempenhar suas funções de casa deverá ter essa condição registrada em contrato de trabalho.

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

HORAS "IN ITINERE"

COMO ERA

As horas de deslocamento do funcionário até o local de trabalho, quando feitas em transporte fornecido pela empresa, poderiam contar como jornada de trabalho. Isso geralmente acontecia quando o posto de trabalho ficava em local de difícil acesso ou não atendido por transporte público.

COMO FICOU

O tempo despendido pelo trabalhador na ida e na volta de sua residência até o local de trabalho, por qualquer meio de transporte, não contam mais como jornada de trabalho.

IMPOSTO SINDICAL

COMO ERA

O pagamento do imposto sindical era obrigatório. Devia ser feito uma vez ao ano, equivalente a um dia de trabalho.

COMO FICOU

A contribuição sindical passa a ser facultativa. O trabalhador é quem decide se quer ou não pagar.

INTERVALO INTRAJORNADA - PAUSA PARA ALMOÇO

COMO ERA

Duração de no mínimo 1 hora.

COMO FICOU

Mantido o intervalo de 1 hora diária. Pode ser reduzido, por meio de acordo individual ou negociação coletiva, com período mínimo de 30 minutos para jornada superiores a 6 horas.
O tempo de intervalo não utilizado será descontado no final da jornada de trabalho, permitindo que o trabalhador deixe o serviço mais cedo.

NEGOCIADO X LEGISLADO

COMO ERA

As obrigações empresariais sempre foram pautadas em acordos coletivos com o sindicato e não poderiam prevalecer a CLT.

COMO FICOU

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho passam a prevalecer a CLT.

TABELA - Principais mudanças com a lei da terceirização

REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

COMO ERA

O empregador precisava pagar um salário mínimo ou o teto da categoria.

Gratificações, comissões, prêmios, percentagens e gorjetas integravam os salários.

COMO FICOU

O pagamento do piso e do salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produtividade. A empresa poderá, a partir de acordo com o sindicato, pagar somente por produtividade.

SERVIÇO EFETIVO

COMO ERA

O período em que o trabalhador permanecia na empresa em seus horários de intervalo ou após o expediente (devido à chuva forte, por exemplo), mesmo que realizando atividades particulares, poderia ser considerado hora-extra.

COMO FICOU

O tempo que o trabalhador permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares passa a ser considerado período em que o empregado não está à disposição do empregador, não acarretando pagamento de horas extras.

Essas atividades podem ser relacionadas a descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal, troca de uniforme (quando não houver obrigatoriedade), etc.

Sobre o Sienge:

O Sienge é um sistema de gestão, também chamado de ERP – Enterprise Resource Planning, especializado na Indústria da Construção.

Você pode gerenciar e integrar todas as áreas de uma empresa sem ter que abrir mão de um software que atenda com propriedade a produção da sua empresa.

Com o Sienge e sua equipe altamente capacitada neste segmento, todas as necessidades do setor estão ao seu alcance.

Você encontra outros materiais disponíveis em nosso Blog, sempre com novidades interessantes.

Visite www.sienge.com.br/blog/

The screenshot displays the Sienge ERP dashboard. At the top left is the 'sienge' logo. Below it is a navigation menu with a 'Menu' button and a list of modules: Engenharia, Suprimentos, Financeiro, Nota Fiscal Eletrônica, Contabilidade/Fiscal, Comercial, Administrativo, Suporte à Decisão, Gestão da Qualidade, Gestão de Ativos, Portais, Mobile, Segurança, and Apoio. The main content area is titled 'Página inicial' and contains several widgets: a 'Cotacao' table, a 'Fluxo de caixa' line chart, a 'Vídeo' player, and an 'Entradas e saídas' bar chart.

Moeda	Venda	Atualizado em	Fo
Dólar	R\$ 3.162	15/03/2017 10:15	UC htt
Euro	R\$ 3.3592	15/03/2017 10:15	UC htt
Peso Argentino	R\$ 0.2036	15/03/2017 10:15	UC htt
Libra Esterlina	R\$ 2.9556	15/03/2017 10:15	UC htt

Fluxo de caixa

50 740k
50 720k
50 700k
50 680k

03/2017 04/2017

Vídeo

Sienge - O Software Espe...

Entradas e saídas

03/2017
04/2017
05/2017
06/2017
07/2017
08/2017
09/2017

0

Entr

➤ Saiba mais!

Conclusão:

Sem dúvida, a lei da terceirização e a reforma trabalhista trarão amplas repercussões para a economia do País.

A lei da terceirização irá alinhar a indústria da construção civil brasileira a práticas já disseminadas na economia global. A expectativa dos empresários é de que a segurança jurídica advinda com a nova regra estimule o mercado e aqueça a economia.

Em relação à reforma trabalhista, vários aspectos são importantes para as empresas da construção civil. Como já citamos, especialmente a maior segurança jurídica nas negociações com sindicatos, o contrato de trabalho intermitente, a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes e a prevalência do negociado sobre o legislado.

A essas mudanças, soma-se a retomada do índice de confiança em relação ao crescimento da construção civil em 2018. Por isso, essa é boa oportunidade para que

o senhor modernize seu negócio em busca de mais eficiência e rentabilidade. Nesse sentido, o Sienge oferece as soluções ideais para atender às necessidades de diversos tipos e tamanhos de empresas do segmento da construção civil.

Você tem interesse em conhecer nossos serviços e descobrir por que as empresas líderes contam com o Sienge?

➤ Peça uma demonstração do Sienge!