

O que você mais precisa saber sobre legislação trabalhista e RH?

Você está por dentro das alterações mais recentes na legislação trabalhista e RH? A nova reforma trabalhista trouxe diversas mudanças com a Lei nº 13.467/17, sancionada em 13 de julho de 2017 e, em meio a tantas opiniões divergentes, o setor de recursos humanos precisou se adaptar à nova realidade das relações entre patrões e colaboradores. Para intermediar essas relações de forma eficiente, é preciso estar bem preparado e por dentro das alterações na CLT.

Confira este artigo para entender o que mudou na legislação trabalhista, sanar suas principais dúvidas e descobrir quais erros podem ser evitados na contratação e no desligamento de funcionários. Acompanhe a leitura!

eSocial

O eSocial é uma ferramenta lançada em 2014 que unificou o envio de toda a documentação referente a informações trabalhistas, fiscais e tributárias pelas empresas, sendo que o seu maior intuito é otimizar e modernizar o processamento desses dados. Em 2021, a publicação do [Comunicado Conjunto RFB/SEPRT nº 1](#) trouxe algumas mudanças ao eSocial, implantando um novo layout mais simplificado.

Entre as mudanças implementadas estão:

- a redução do número de campos no layout;
- a exclusão de 12 eventos a serem transmitidos pelas empresas, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS);
- a otimização do envio e da validação dos eventos;
- a melhoria na navegabilidade e integração dos campos;
- a revisão do Manual de Orientação do eSocial e o FGTS Digital.

Assim, o responsável pelo lançamento dessas informações deve estar atento em relação aos novos procedimentos.

Horas extras e banco de horas

O banco de horas é um sistema de flexibilização previsto no [art. 59, § 2º da CLT](#) por meio do qual as horas excedentes trabalhadas pelo funcionário ficam disponíveis para serem compensadas em uma jornada reduzida em outro momento de demanda menos intensa. Antes da reforma trabalhista, o banco de horas se tratava de um acordo firmado entre o sindicato da categoria profissional e a empresa e tinha um prazo de até um ano para compensação.

Após a reforma trabalhista, o acordo passa a poder ser formalizado diretamente entre patrão e trabalhador, e o prazo de compensação muda para até seis meses, não sendo necessária a participação do colaborador no sindicato da categoria para que o banco de horas seja implementado na jornada do funcionário. Caso o funcionário seja desligado da empresa antes da compensação das horas devidas, ele tem direito ao recebimento das horas extras junto ao pagamento da sua rescisão contratual, conforme previsto no [art. 59, § 3º da CLT](#).

Férias remuneradas

A concessão de férias anuais remuneradas é um direito dos trabalhadores garantido pela Constituição Federal. Anteriormente, os trabalhadores tinham direito a 30 dias corridos de [férias](#), a cada 12 meses de trabalho, recebendo a adição de 1/3 do valor de seu salário, sendo facultativa a conversão de 10 dias em abono pecuniário, recebendo o valor correspondente em vez de tirar os dias de descanso.

Com as mudanças na legislação trabalhista, a nova redação do [§1º do artigo 134 da CLT](#) abre a concessão de que, desde que haja concordância por parte do colaborador, as férias podem ser fracionadas em até 3 períodos, que não podem ser inferiores a 5 dias corridos. Além disso, com as mudanças na legislação trabalhista, não há mais a restrição do fracionamento das férias para os funcionários menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, entretanto, ficou determinado que o início das férias de todo funcionário deverá acontecer dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Terceirização

A reforma trabalhista também trouxe alterações ao processo de [terceirização](#), que é a transferência da execução das atividades-meio e da atividade-fim da empresa a um prestador de serviços, embora o funcionário terceirizado tenha direito a todos os benefícios garantidos pela CLT: remuneração, férias, pagamento de FGTS e INSS, 13º salários e outros, pagos pela prestadora de serviços. Com as mudanças na legislação, algumas medidas foram tomadas para evitar a precarização das relações de trabalho e a dispensa de funcionários para posterior contratação como pessoa jurídica, acarretando a perda de alguns direitos trabalhistas.

Atualmente, com a nova lei, não é permitida a contratação de [trabalhadores](#) que prestaram serviço à empresa nos últimos 18 meses, funcionários ou autônomos. Além disso, para que um ex-funcionário da empresa possa prestar serviços ao ex-contratante, na condição de colaborador da empresa terceirizada, deve ser respeitado esse período de 18 meses, contados a partir da demissão, a fim de combater a chamada intermediação de mão de obra.

Teletrabalho

O [teletrabalho](#) ou trabalho em home office, regime amplamente adotado pelas empresas durante a pandemia do Covid-19, em que os trabalhadores podem prestar serviços à empresa fora das dependências da empresa, também foi uma das modalidades regulamentadas pela reforma trabalhista. Agora, a nova legislação dispõe sobre essa modalidade de contratação, com algumas normas a serem cumpridas pelo empregador, como o registro da CTPS e a especificação de que se trata de [home office](#), assim como a especificação das atividades realizadas no contrato do trabalhador.

A nova lei ainda prevê a necessidade de comparecimento do funcionário às dependências do empregador em situações específicas, para a realização de atividades que assim exijam, não descaracterizando esse regime de trabalho, além de regulamentar questões como a jornada de trabalho, fornecimento de equipamentos e orientações de segurança no trabalho.

Principais erros na contratação e desligamento de funcionários

Agora que você está por dentro das alterações na reforma trabalhista, é preciso falar sobre outro assunto importante: erros cometidos na contratação e no desligamento de funcionários e como fazer para evitá-los. Confira!

Acelerar demais o processo de contratação

Para evitar erros na escolha, é fundamental incluir um bom número de candidatos no [processo seletivo](#). É muito importante não pular as etapas na contratação, pois um processo veloz não necessariamente indica que ele seja eficiente para encontrar o candidato que melhor se encaixe na vaga ofertada.

Omitir informações referentes à vaga

O processo de contratação deve ser feito às claras, mencionando todas as informações como valor do salário, benefícios, carga horária, se há possibilidade de crescimento na empresa, se há necessidade de fazer horas extras ocasionalmente, se é preciso viajar e outras informações relevantes sobre o cargo. Isso evita surpresas desagradáveis que podem causar a perda de [talentos](#) e a alta rotatividade, gerando prejuízos para a empresa.

Não comunicar a demissão em particular

Independentemente do motivo do desligamento do funcionário da empresa, a decisão deve ser sempre comunicada em particular, explicando a ele os motivos da demissão. Muitas empresas erram pela falta de um cuidado humanizado com seus colaboradores e geram constrangimentos desnecessários que podem até se converter em processos jurídicos por danos morais. Busque ser o mais respeitoso possível com o colaborador e com o trabalho que ele prestou à empresa ao informar o desligamento dele.

Apesar de estar frequentemente passando por muitas alterações, você viu que a legislação trabalhista e RH não é um bicho de sete cabeças, não é mesmo? Basta se manter atualizado em relação às leis e atentar para todos os procedimentos necessários para manter um RH funcionando com excelência, deixando os funcionários e empregadores seguros e satisfeitos.

Quer se manter atualizado sobre as novidades referentes a esse tema? Então, curta nossa página no [Facebook](#) e fique por dentro!