

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 09/2019

I. TRABALHISTA

1. ALTERAÇÕES NA CLT

A Lei 13.874 de 20/09/2019 que trata da Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, dentre novos aspectos legais instituídos bem como a Portaria 1.065 de 23/09/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, alteraram alguns dispositivos da Consolidação das leis do Trabalho – CLT os quais comentamos a seguir:

1.1 Carteira de Trabalho – Digital

- A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar que será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.
 - A Carteira de Trabalho Digital é equivalente à Carteira de Trabalho emitida em meio físico.
 - A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).
 - A Carteira de Trabalho Digital não se equipara aos documentos de identificação civis.
 - A Carteira de Trabalho Digital está previamente emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, sendo necessária sua habilitação.
 - Para a habilitação da Carteira de Trabalho Digital é necessária a criação de uma conta de acesso por meio da página eletrônica: [acesso.gov.br](https://www.gov.br).
 - A habilitação da Carteira de Trabalho Digital será realizada no primeiro acesso da conta a que se refere o item anterior, podendo ser efetuada por meio de:
 - I - aplicativo específico, denominado Carteira de Trabalho Digital, disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis; ou
 - II - serviço específico da Carteira de Trabalho Digital no sítio eletrônico www.gov.br.
- Para os empregadores que têm a obrigação de uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial:
 - I - a comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo;
 - II - os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT).
 - O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.
 - O trabalhador deverá ter acesso às informações de seu contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital após o processamento das respectivas anotações no prazo de até 48 horas a partir de sua anotação.
 - Para as novas contratações pelas empresas a partir de agora, a Carteira de Trabalho em meio físico poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do e-Social.
 - É recomendável que a carteira “antiga” em papel, seja guardada por tempo indeterminado pois possui valor legal. Isto porque as anotações e atualizações eletrônica terão validade de agora em diante.
- Para maiores informações, como sugestão, segue abaixo link de acesso ao portal do Governo Federal o qual contém diversas perguntas e repostas sobre Carteira de Trabalho Digital.
- <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>

1.2 Registro do Horário de Trabalho

- Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.
- Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.
- Fica permitida a utilização de registro de Ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Notas:

- 1 - Aguarda-se orientações a respeito das novas regras sobre registro do Ponto. Entretanto, dada e interpretação neste momento, tem-se o seguinte:
- 2 - Os tipos de registro de Ponto permanecem inalterados, sendo registro Manual, Mecânico ou Eletrônico;
- 3 - Anterior a nova regra de até 20 empregados, o estabelecimento até 10 empregados era desobrigado ao registro do Ponto;
- 4 - Independentemente do número de empregados abaixo de 20 pela nova regra, quando o empregado efetua horas extras ou sistemática de banco de horas, é recomendável o uso do registro de Ponto afim de evitar no caso de uma reclamatória trabalhista, a empresa não conseguir apresentar prova suficiente quanto, por exemplo, as horas excedentes ou compensadas;
- 5 - A pré-assinalação mencionada, significa na prática que o horário do intervalo como do almoço por exemplo, pode ser registrado o horário contratual de forma padrão e antecipada, desde que o mesmo seja executado;
- 6 - Entende-se por registro de Ponto por exceção, a prática em que o empregado registra o horário de trabalho no Ponto apenas nas situações consideradas de exceção.

Por exemplo, registrar somente os horários no dia em que tenha efetuado horas extras ou compensações, assim como anotar eventos de férias, atestados ou outras situações não habituais. Importante que, para adotar esta prática deva existir um acordo individual por escrito, coletivo ou em convenção coletiva.

1.3 e-Social

De acordo com a citada lei, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) será substituído, em nível federal, por sistema simplificado de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais. Entretanto, ainda não há definições de forma clara quanto a mudança bem como cronograma de implantação.

2. NORMA REGULAMENTADORA - NR24

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, divulgou em 23/09/2019 a Portaria 1.066 a qual edita novo texto com alterações relevantes na Norma Regulamentadora - NR24. Referida Norma contempla diretrizes quanto a *Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho*, fazendo parte do conjunto de normas da área de Segurança e Saúde do Trabalho. É recomendável a Empresa analisar referidas alterações em conjunto com o responsável da área de Segurança e Saúde da Empresa.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e indicadores.

Consultoria Jurídica

Oscar Foerster
Ingo Sudhaus
Gerd Foerster
Jefferson Gonçalves
Evelise Silva Costa
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária
Tributária
Laboral
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim
Fernanda Souza
Paulo Flores
Monica Foerster

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli