

## TRABALHISTA

### REFORMA TRABALHISTA – ALTERAÇÕES

Por: **MARIANA MAIA EHRENBARGER**

A Lei 13.467/17 introduziu modificações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, decorrentes da recente Reforma Trabalhista. Abaixo, os principais pontos alterados.

#### FINALIDADE

Qual a finalidade da reforma trabalhista?

Adequar a legislação às novas relações de trabalho.

#### ABRANGÊNCIA

Esta reforma altera também a Lei 5.889/1973, que trata das normas reguladoras do trabalho rural?

Não. Ela altera a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e as Leis 6.019/74 (trabalho temporário), 8.036/90 (FGTS) e 8.212/91 (seguridade social).

#### VIGÊNCIA

Quando as mudanças entram em vigor?

A Lei nº 13.467/17 entra em vigor aos 120 dias de sua publicação no Diário Oficial da União (14/7/17), ou seja, a partir de 11/11/2017.

#### PRINCIPAIS MODIFICAÇÕES

##### PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

O que é a prevalência do negociado sobre o legislado?

Com a reforma as negociações coletivas terão força de lei e prevalecerão sobre o que está na legislação.

##### TEMAS NEGOCIÁVEIS

Quais temas poderão ser negociados?

O artigo 661-A da lei 13467/17 estabelece quais itens podem ser discutidos. São eles:

- Jornada de trabalho
- Banco de horas anual
- Intervalo intrajornada
- Adesão ao Programa Seguro-Emprego
- Plano de cargos, salários e funções
- Regulamento empresarial
- Representante dos trabalhadores
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente
- Remuneração por produtividade
- Registro de jornada de trabalho
- Troca do dia de feriado
- Enquadramento do grau de insalubridade
- Jornada em ambientes insalubres
- Prêmios de incentivo
- Participação nos lucros ou resultados

##### TEMAS NÃO NEGOCIÁVEIS

O que não poderá ser negociado?

- Identificação profissional, anotações na CTPS
- Seguro-desemprego
- Valor dos depósitos e da indenização do FGTS
- Salário-mínimo
- Valor nominal do 13º salário
- Adicional noturno
- Proteção do salário, constituindo crime sua retenção
- Salário-família
- Repouso semanal remunerado
- Adicional de hora extra de, no mínimo, 50%
- Número de dias de férias
- Gozo de férias anuais remuneradas com adicional de, pelo menos, 1/3
- Licença-maternidade de 120 dias, no mínimo, inclusive para adotantes
- Licença-maternidade
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos
- Aviso prévio proporcional de, no mínimo, 30 dias
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou NRS
- Adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas
- Aposentadoria
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador
- Prescrição de 5 anos até o limite de 2 anos do término do contrato
- Proibição de discriminação de salário e critérios de admissão de APCD
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo aprendiz a partir de 14 anos
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
- Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem prévia anuência, qualquer cobrança estabelecida em CCT ou ACT
- Direito de greve e definição sobre serviços ou atividades essenciais
- Tributos e outros créditos de terceiros
- Proibição de discriminação da mulher no mercado de trabalho
- Alteração do peso máximo que a mulher pode carregar
- Direitos da gestante assegurados pela CLT – afastamento de atividades insalubres, intervalo para amamentação, rompimento do contrato de trabalho prejudicial à saúde

##### VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO (ULTRATIVIDADE)

Qual a vigência da convenção ou acordo coletivo?

Foi mantida a regra de que não é permitido estipular acordo ou convenção coletiva superior a 2 anos. Vedada a ultratividade, ou seja, as cláusulas normativas não integram os contratos de trabalho.

##### EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR – NEGOCIAÇÃO

Posso negociar livremente as cláusulas contratuais com meu empregador?

As cláusulas contratuais poderão ser livremente e individualmente negociadas, respeitando-se as cláusulas de proteção do trabalho, no caso de o empregado ter diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

##### EMPREGADO – NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL COM O EMPREGADOR

O que poderá ser negociado por acordo individual, observadas as formalidades de cada instituto, independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho?

- Banco de horas
- Jornada 12x36
- Compensação de jornada
- Teletrabalho (home office)
- Férias
- Horários de descanso para amamentação
- Extinção do contrato de trabalho por acordo

Estes institutos não precisam ser negociados por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

##### FÉRIAS

Férias podem ser divididas em mais períodos?

Sim. As férias poderão ser divididas em até três períodos, se houver concordância de cada um deles, desde que um deles não poderá ser inferior a 14 dias.

Menores de 18 e maiores de 50 anos também poderão dividir as férias?

Sim. O artigo 134, § 2º da CLT, que trazia a determinação que estes deveriam gozar das suas férias de uma só vez, foi revogado.

##### INTERVALO

Como ficou o intervalo para almoço?

O intervalo poderá ser reduzido em até 30 minutos, se houver acordo ou convenção coletiva, para jornadas com mais de 6 horas de duração.

##### BANCO DE HORAS

Como fica o banco de horas?

Deverá ser compensado em até 6 meses e são permitidas em acordos individuais.

##### JORNADA 12 X 36

Posso contratar um empregado com jornada 12x36?

Sim, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem licença prévia do MTE nos casos de atividade insalubre.

##### TEMPO À DISPOSIÇÃO

O que caracteriza tempo à disposição do empregador?

O período em que o empregado fica aguardando ou executando ordens é considerado serviço efetivo. Não se considera como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado permanecer nas dependências da empresa por interesses particulares, inclusive para troca de uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizá-la na empresa. O rol é exemplificativo, a saber: más condições climáticas, insegurança nas vias públicas, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividade de relacionamento social e higiene pessoal.

##### HORAS IN ITINERE

Haverá horas de deslocamento (horas in itinere)?

Não. O tempo de deslocamento pelo empregado até seu local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

##### REGIME DE TRABALHO PARCIAL

Quais alterações foram feitas no trabalho em regime de tempo parcial?

A jornada de trabalho poderá ser de 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras ou de 26 horas semanais, podendo-se trabalhar até 6 horas extras por semana, que deverão ser compensadas na semana seguinte ou quitadas até o mês subsequente.

Como ficam as férias no regime de tempo parcial?

A duração das férias passa a ser regida pela regra geral, não mais proporcional ao número de horas trabalhadas. Além disso, há a possibilidade de converter 1/3 das férias em abono pecuniário.

##### CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO

Posso contratar um trabalhador autônomo sem que seja reconhecido o vínculo de emprego?

Sim, desde que cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, será descaracterizada a qualidade de empregado.

##### TRABALHO INTERMITENTE

Há previsão para o trabalho intermitente?

Sim. Existe a possibilidade de contratar empregados com subordinação, sem continuidade, para prestar serviços em horas, dias ou meses. O contrato deve ser celebrado por escrito. O empregador deverá convocar o empregado com três dias de antecedência e ele poderá recusar o trabalho sem que isso descaracterize a subordinação.

##### TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Como funcionará o teletrabalho (home office)?

O teletrabalho permitirá que o empregado trabalhe em casa. O serviço é feito preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Esta prestação de serviços deverá constar expressamente no contrato de trabalho. Os contratos antigos poderão ser alterados se houver concordância das partes. A responsabilidade pela aquisição, manutenção de equipamentos e infraestrutura necessários à prestação do trabalho e o reembolso de despesas pagas pelo empregado serão previstas em contrato. Além disso, o empregador deve instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, com o fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

##### EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

Posso negociar minha demissão por acordo?

Sim, neste caso serão devidas por metade a indenização do FGTS e o aviso prévio quando indenizado; as demais verbas são devidas na sua integralidade. O trabalhador poderá sacar até 80% dos depósitos do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

##### RESCISÃO CONTRATUAL

Quanto a quitação do contrato de trabalho, houve alteração?

Sim, fica dispensada a homologação feita pelo sindicato na rescisão contratual com mais de um ano. A anotação da extinção na carteira de trabalho é documento hábil para requerer o seguro-desemprego e movimentar a conta vinculada do FGTS.

Qual o prazo para pagamento das verbas rescisórias?

O prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias, contados do término do contrato, independentemente de aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado.

##### ACORDO EXTRAJUDICIAL – HOMOLOGAÇÃO

Posso homologar um acordo extrajudicial na justiça do trabalho?

Sim, o processo de homologação terá início por petição conjunta das partes, que deverão estar representadas por seus respectivos advogados.

##### REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA

Como fica a representação dos empregados na empresa?

A reforma garante a eleição de uma comissão nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade de promover o entendimento destes com o empregador. A comissão terá de 3 a 7 membros, conforme o número de empregados na empresa.

##### CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Qual a mudança quanto à contribuição sindical?

Ela será devida ao respectivo sindicato profissional ou econômico desde que haja autorização prévia e expressa do trabalhador ou empregador representado.

##### GESTANTE EM ATIVIDADE INSALUBRE

A gestante e lactante poderão trabalhar em atividade insalubre?

Sim, desde que o grau seja médio ou mínimo, exceto se a mulher apresentar laudo médico que recomende o afastamento.

##### UNIFORME

Como fica a questão das vestimentas no ambiente de trabalho?

Cabe ao empregador definir o padrão da vestimenta no ambiente do trabalho. A higienização é de responsabilidade do empregado, exceto quando forem necessários procedimentos e produtos específicos.

##### NATUREZA DAS PARCELA PAGAS

Houve alteração nas demais parcelas pagas ao empregado quanto à sua integração no salário?

Sim. Não irão integrar a remuneração e nem se incorporar ao contrato de trabalho, não constituindo base de incidência de qualquer encargo previdenciário e trabalhista, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias de viagem, prêmios e abonos.

##### EQUIPARAÇÃO DE PARADIGMA

Quais foram as alterações para equiparação?

A lei aumenta o tempo de serviço para 4 anos, acrescentando-se a exigência de até 2 anos na mesma função. Cria excluyente de equiparação com paradigma quando a empresa tiver planos de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, assim como veda a equiparação entre trabalhadores presenciais e remotos.

##### PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Como funciona o plano de demissão voluntária – PDV?

O PDV estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho ensinará quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho, salvo estipulação em contrato ajustada entre as partes.

##### FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO – MULTA

Qual o valor da multa do empregado encontrado sem registro?

A multa será de R\$ 3.000,00 por empregado sem registro por falta, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Se for microempresa ou de pequeno porte o valor será de R\$ 800,00. Na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração, efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do empregador) a multa será de R\$ 600,00.

##### JUSTA CAUSA

Houve alteração no dispositivo da justa causa?

Sim. Acrescentou-se que a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, ensejará a rescisão por justa causa.

**Em caso de dúvida ou para mais esclarecimentos, entre em contato com a Assessoria Jurídica da FAEMG.**