



REFORMA TRABALHISTA

Veja o que muda a partir de Novembro de 2017.

Publicada no dia 14 de Julho, a lei nº 13.467/2017, mais conhecida como “reforma trabalhista”, promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Elas devem entrar em vigor após 120 (4 meses) da data de sua publicação, ou seja, a partir de 11/11/2017. Adiantamos as principais mudanças nas regras laborais e esclarecemos eventuais dúvidas que possam surgir.

- **TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR (ARTIGO 4º DA CLT)**

Regra Atual: considera como tempo de serviço aquele em que o empregado fica à disposição da empresa, simplesmente aguardando ordens. Também considera, para fins de indenização e estabilidade, períodos de afastamento do trabalho em razão de serviço militar ou por motivo de acidente de trabalho.

Regra a partir de 11/2017: especifica situações cotidianas que não serão consideradas como tempo à disposição do empregador e, portanto, estarão fora da jornada de trabalho. Exemplos: a permanência do empregado na empresa para proteção pessoal, em razão das condições climáticas, ou, ainda para desenvolvimento de atividades particulares como práticas religiosas, descanso, estudos, alimentação, higiene pessoal e troca de roupa quando não há obrigatoriedade que o seja na empresa.

- **HORAS EXTRAS (ARTIGO 59 DA CLT)**

Regra atual: é permitida a prestação de até 2 (duas) horas extras diárias, além da jornada normal, mediante acordo individual ou contrato coletivo de trabalho, com adicional de 50%. Esse adicional poderá ser dispensado se, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, essas horas extras forem em outro(s) dia(s), não podendo exceder, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho nem ultrapassar o limite máximo de 10(dez) horas diárias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, as horas extras não compensadas deverão ser quitadas com base na remuneração vigente na data da rescisão.

Regra a partir de 11/2017: a expressão “contrato coletivo de trabalho” é atualizada para “acordo coletivo de trabalho” (ACT) e “convenção coletiva de trabalho” (CCT). O percentual de horas extras fica atualizado para o mínimo de 50% previstos na CF. Permanecem as regras de instituição do chamado “banco de horas” mediante ACT ou CCT. Fica permitida também a pactuação do banco de horas por acordo individual escrito, observado o período máximo de 6(seis) meses, bem como a compensação da jornada de trabalho no mesmo mês, por acordo individual, tácito ou escrito.



- **JORNADA DE TRABALHO REMOTO (ARTIGO 62 DA CLT)**

Regra Atual: não há distinção entre o trabalho realizado na empresa, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Regra a partir de 11/2017: não se aplicam aos empregados em regime de tele trabalho as normas de duração e da jornada de trabalho (capítulo II da CT), a exemplo do que já ocorre com os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes.

- **PARCELAMENTO DE FÉRIAS (ARTIGO 134 DA CLT)**

Regra Atual: as férias são concedidas em um só período. Somente em casos excepcionais a concessão se dá em dois períodos, um dos quais não pode ser inferior a 10(dez) dias corridos. Aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias só podem ser concedidas de uma única vez.

Regra a partir de 11/2017: As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, não podendo ser um deles inferior a 14 (catorze) dias e os demais não inferior a 5 (cinco) dias corridos cada um. A proposta veda, ainda, que as férias tenham início no período de dois dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Foi retirada a proibição de fracionamento das férias para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos.

- **CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO (ARTIGO 442 –B DA CLT)**

Regra Atual: inexistente qualquer previsão específica quanto a esse tipo de contratação.

Regra a partir de 11/2017: Estabelece que a contratação de autônomos, ainda que com exclusividade, não constitui vínculo de emprego se forem atendidas todas as formalidades legais.

- **TERCEIRIZADOS**

Qualquer tipo de trabalho poderá ser feito a terceirização; a inclusão dos benefícios já existentes na Empresa será obrigatória e é proibida a recontração de funcionário como terceirizado por 18 meses após a demissão, para evitar que as Empresas demitam seus empregados CLT para contratação como PJ.

- **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE (ARTIGOS 443 E 452-A DA CLT)**

Regra Atual: a CLT não prevê o contrato de trabalho intermitente, tampouco regras a respeito.

Regra a partir de 11/2017: há inclusão do contrato de trabalho intermitente, definido como a prestação de serviços, com subordinação, sem continuidade, ocorrendo alternância de períodos de trabalho e de inatividade. O contrato deverá ser firmado por escrito, com especificação do valor da hora de trabalho nunca inferior ao valor/hora do salário – mínimo ou ao valor/hora estabelecido para os demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, ainda que seja outra modalidade contratual. O empregador deverá convocar o empregado para o trabalho com antecedência mínima de 3 (três) dias corridos e este terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado. A falta de resposta será considerada como recusa, o que não caracterizará insubordinação. Se aceito o serviço, a parte que descumprir o combinado sem justo motivo arcará com a multa de 50% da remuneração que seria devida. O período de inatividade não será tempo à disposição do empregador, o que possibilita ao empregado assumir outros serviços, com outros empregadores, se assim o desejar. O empregado sob esse regime terá direito à remuneração de férias proporcionais mais 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, contribuições previdências e FGTS, além do gozo das férias em descanso.

- **MANUTENÇÃO DE FUNCIONARIOS SEM REGISTRO (ARTIGO 47 DA CLT)**

Regra atual: A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Regra a partir de 11/2017: O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.



- **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ARTIGOS 477 E 477-A DA CLT)**

Regra atual: as rescisões de contrato com mais de um ano de duração devem ser homologadas pelo sindicato dos empregados.

Regra a partir de 11/2017: a nova sistemática desobrigada a homologação da rescisão do contrato pelo sindicato dos empregados. Com a reforma, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar anotação na carteira de trabalho, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e promover o pagamento das verbas rescisórias. O prazo para liquidação dos débitos trabalhistas continuará sendo de 10 (dez), e no mesmo prazo o empregador deverá entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

- **RESCISÃO DO CONTRATO POR ACORDO ENTRE AS PARTES (ARTIGOS 484-A DA CLT)**

Regra atual: atualmente não existe essa possibilidade.

Regra a partir de 11/2017: o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, hipótese em que o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS serão pagos pela metade. Além disso, 80% do saldo existente na conta do FGTS poderão ser utilizados pelo empregado. As demais verbas trabalhistas serão devidas integralmente. O empregado que firmar tal acordo não terá direito ao seguro – desemprego.

- **NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO (ARTIGOS 611-A E B DA CLT)**

Regra atual: não existe uma regulamentação expressa, no entanto, a interpretação leva ao entendimento de que as negociações já prevalecem. Todavia, na prática, comumente a Justiça do Trabalho desconsidera as tratativas negociais.

Regra a partir de 11/2017: o texto aprovado estabelece uma relação exemplificativa de temas (artigo 611- A) que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Em outras palavras, aquilo que as partes negociarem, no que tange a tais questões, deverá ser respeitado pelo Judiciário. A negociação passa a ser a regra, e não exceção, como é hoje. Já o artigo 661-B, por sua vez, estabelece uma relação exaustiva de temas que não poderão ser objeto de transação sob pena de ilicitude, como salário – mínimo, licenças – maternidade, paternidade e seguro – desemprego.

- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (ARTIGO 579 e 582 DA CLT)**

Regra atual: A contribuição sindical é devida por empregadores e empregados que participarem, respectivamente de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. Este valor é destinado ao sindicato patronal (Da empresa), ou laboral (Do empregado). A contribuição sindical patronal é recolhida no mês de Janeiro de cada ano e seu valor é baseado no capital social da empresa, já a contribuição sindical dos empregados corresponde a um dia de salário descontado no mês de março e recolhido a favor do sindicato em Abril de cada ano.

Regra a partir de 11/2017: A contribuição passar a ser opcional, o desconto será condicionado á autorização prévia e expressa dos participantes, do contrário a empresa não poderá descontar em folha a referida contribuição, aos que optarem pelo recolhimento este permanecerá sendo realizado no mês de março de cada ano ou, caso o colaborador seja registrado após este período no mês subsequente ao do início do trabalho.

- **BANCO DE HORAS**

Regra a partir de 11/2017: Permitida a negociação entre as partes (Empregador e empregado), não haverá necessidade de homologar junto ao sindicato, porém haverá necessidade de documento assinado comprovando o acordo.

É importante atentar-se para o fato de que a reforma trabalhista só afeta novos contratos, trabalhadores que já estão contratados com carteira assinada contam com direitos adquiridos e não terão mudança automática na relação trabalhista mesmo após a entrada em vigor.

Isto porque a preservação dos direitos adquiridos é um preceito previsto na Constituição Federal, logo, a lei não prejudicará o direito adquirido.

Havendo consenso das partes ajustes poderão ser feitos por meio de repactuação contratual.

A reforma trabalhista tem por objetivo promover maior flexibilização na aplicação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais liberdade na negociação dos contratos da categoria profissional e desburocratização na negociação coletiva.