



## ESCLARECEMOS AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA

**P**ublicada 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, somente no dia 11/11/2017. Mas **TOME NOTA** adianta as principais mudanças nas regras laborais e esclarece 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 distancia, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

**Regra a partir de 11/2017:** não se aplicam aos empregados em regime de teletrabalho 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 de 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.

## **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.

## **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.