

TRABALHISTA**REFORMA TRABALHISTA – ALTERAÇÕES**

Por: **MARIANA MAIA EHRENERBERGER**

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 do empregado, 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 obrigação 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 excludente 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 de 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.