



As principais mudanças
na **Legislação Trabalhista**



As principais mudanças na **Legislação Trabalhista**

A Lei nº 13.467 de julho de 2017 é a Lei que institui a Reforma Trabalhista e que alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452 de 1943), bem como da Lei nº 6.019/1974 sobre o Trabalho Temporário nas Empresas urbanas, da Lei nº 8.036/1990 sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e da Lei nº 8.2012/1991 sobre a organização da Seguridade Social.



Em sua disposição de motivos está descrito que a Lei da Reforma Trabalhista tem como objetivo a adequação da legislação às novas relações de trabalho. Normas de direito material e processual foram alteradas, e outras foram revogadas. A seguir, uma apresentação de algumas das mudanças que passarão a valer a partir do dia 11 de novembro de 2017:

MINUTOS RESIDUAIS



Ao art. 4º foram acrescentados dois parágrafos; o primeiro dispõe que computar-se-ão na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado para prestar serviço militar ou por acidente de trabalho.

O segundo parágrafo institui uma mudança significativa quanto aos chamados minutos residuais. Os minutos residuais são aqueles que antecedem ou sucedem a jornada extrapolando seu limite diário. Eles não são computados para efeitos de horas extraordinárias quando não excedentes a cinco minutos na entrada e na saída do empregado e quando não ultrapassam o limite diário de dez minutos. Quando ultrapassado esse limite, todo o período é considerado tempo à disposição do empregador, ou seja, tempo de serviço efetivo.

Com a Reforma Trabalhista não será computado como período excepcional o tempo que o empregado dispensar, por escolha própria, fora da empresa para buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, e dentro da empresa para prática religiosa, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Portanto, os minutos residuais que ultrapassarem a jornada e que forem gastos com tais práticas, não serão pagos como horas extras.

MULTA POR AUSÊNCIA DE REGISTRO DE EMPREGADO



A multa devida por ausência de registro de empregado atualmente é de um salário mínimo por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. A partir de novembro de 2017 a multa passará a ser de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e também haverá acréscimo de igual valor no caso de reincidência. Em se tratando de microempresa ou empresa de pequeno porte a multa será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.

No caso de registro com informações faltantes ou insuficientes, em desacordo com o parágrafo único do art. 41 da CLT, poderá ser aplicada uma multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

HORAS IN ITINERE

As horas *in itinere* são aquelas gastas durante o trajeto do empregado até o local onde trabalha e deste para sua residência. De acordo com a norma que está vigente atualmente, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e quando o empregador fornece o transporte, esse período é computado na jornada do empregado. Tal disposição está prevista no §2º do art. 58 da CLT. Com a Reforma Trabalhista, a partir de novembro de 2017 não haverá o computo do período do trajeto na jornada, em nenhuma hipótese.

Esse tempo não será mais considerado tempo à disposição do empregado, mesmo se o transporte for fornecido pelo empregador.



COMPENSAÇÃO DE JORNADA – O BANCO DE HORAS

O limite da jornada normal permanecerá sendo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver a realização de horas extras de no máximo 2 (duas) horas diárias. As horas extras podem ser compensadas ao invés de pagas, para tanto, o empregador deve realizar um acordo ou convenção coletiva, permitindo as horas extras. Com a modificação da CLT a compensação poderá ocorrer por meio de acordo individual com o empregado.

Na compensação das horas extras passa a existir mais uma possibilidade além daquela prevista no §2º do art. 59 da CLT. De acordo com a norma existente a compensação deve ocorrer em um período de no máximo um ano, e a soma das horas a serem compensadas não deve ultrapassar a soma das jornadas semanais previstas e nem o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Quando pactuado por acordo individual escrito, a compensação deve ocorrer de forma diversa - as horas devem ser compensadas no período máximo de seis meses.

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

O art. 58-A da CLT sofreu alteração e o trabalhador sujeito a regime de tempo parcial passará a ter jornada máxima de 30 (trinta) horas semanais, e não 25 (vinte e cinco) como na regra que ainda está vigente. Ademais, com a Reforma Trabalhista os trabalhadores sujeitos ao regime parcial poderão realizar horas suplementares, o que até então não é permitido, em virtude do §4º do art. 59 da CLT que foi revogado pela nova lei. Para a ocorrência de horas suplementares a jornada semanal não poderá exceder 25 (vinte e cinco) horas, havendo limite de 6 (seis) horas suplementares por semana. O adicional a ser aplicado será de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

As horas suplementares também poderão ser compensadas diretamente até a semana seguinte de sua prestação, e, no caso de não serem compensadas, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês seguinte.

O empregado que trabalha em regime de tempo parcial também poderá converter um terço de suas férias em abono pecuniário e suas férias serão iguais ao do trabalhador em regime padrão, não se perpetuando a vigência do art. 130-A da CLT.



JORNADA DE TRABALHO

Na jornada de trabalho haverá uma importante modificação. O empregador que desejar poderá realizar um acordo com o empregado, ou celebrar acordo ou convenção coletiva, para que a jornada possa se estender até 12 (doze) horas diárias, havendo realização de 4 (quatro) horas extras. Nessa hipótese o empregado deverá gozar de um intervalo de 36 (trinta e seis) horas, entre uma jornada diária e outra, podendo esse intervalo ser observado ou indenizado. A realização de jornada de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas deixará de exigir licença prévia.

TELETRABALHO OU HOME OFFICE

A CLT passará a ter um novo capítulo denominado Do Teletrabalho, com isso as relações de trabalho que envolvam serviço prestado preponderantemente em local diverso das dependências do empregador passarão a ter regulamentação na lei celetista. O teletrabalho envolve a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que permitem o trabalho à distância, mas não se confunde com o trabalho externo. Se o empregado tiver que comparecer às dependências do empregador para realizar atividades específicas, isso não irá descaracterizar o seu regime de teletrabalho.

O contrato de trabalho desse empregado deve prever expressamente o regime de teletrabalho e conter as atividades a serem desempenhadas por ele. O regime de teletrabalho pode ser acordado entre as partes após a formalização do contrato individual de trabalho, e, nesse caso, será necessário incluir a previsão em aditivo contratual.

O empregador pode retirar o empregado em regime de teletrabalho e colocá-lo em regime presencial, mas deverá respeitar um período de 15 (quinze) dias para a readaptação do empregado, realizando a devida alteração contratual.



DANO EXTRAPATRIMONIAL

Outra novidade da Lei nº 13.467/2017 é a inclusão do Título II-A na CLT, denominado Do Dano Extrapatrimonial. Do art. 223-A até o art. 223-G estão dispostas normas que regulamentam a indenização por dano extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, bem como o conceito do dano, fixado como ação ou omissão que ofende a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

EMPREGADA GESTANTE E EMPREGADA LACTANTE

A empregada gestante passará a ter o direito de ser afastada recebendo normalmente sua remuneração se for submetida a atividades insalubres. No caso de insalubridade em grau máximo o afastamento independe de atestado médico enquanto durar a gestação. No caso de insalubridade em grau médio ou mínimo o afastamento depende de atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, recomendando o afastamento. Para as empregadas lactantes quando submetidas à atividade insalubre, independentemente do grau da insalubridade, poderá haver afastamento se apresentado atestado de saúde do médico de sua confiança recomendando o afastamento.

O pagamento do salário durante o período de afastamento deverá observar o adicional de insalubridade.



INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada que possui filho de até 6 (seis) meses de idade tem direito a dois intervalos de 30 (trinta) minutos para amamentá-lo e isso continuará valendo com a Reforma Trabalhista, no entanto, ao art. 396 da CLT, que prevê o direito, foi acrescentado o parágrafo segundo, dispondo que os horários de intervalo serão definidos em acordo individual entre empregada e empregador.



FÉRIAS

O art. 134 da CLT foi amplamente modificado e as férias, que hoje precisam ser gozadas em período integral sem fracionamento, de acordo com a regra geral, poderão ser fracionadas sem a necessidade de situações excepcionais.

A partir de novembro de 2017 o empregador e o empregado poderão acordar em fracionar as férias em até 3 (três) períodos, desde que, pelo menos um dos períodos tenham no mínimo 14 (catorze) dias e nenhum dos períodos poderá ser inferior a 5 (cinco) dias. Ademais, as férias não poderão iniciar faltando 2 (dois) dias para o repouso semanal remunerado ou para feriados. O art. 134 §2º da CLT prevê que para os menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos de idade as férias devem ser concedidas de uma vez só. O parágrafo foi revogado pela Lei da Reforma e suas férias também poderão ser fracionadas a partir de novembro de 2017.

TRABALHO INTERMITENTE

O art. 443 da CLT foi alterado para inclusão da figura do trabalho intermitente, que não existe no atual texto na norma celetista, mas que, a partir de novembro passará a vigorar. Trabalho intermitente será entendido como a prestação de serviços, com subordinação, de forma não contínua, em que os períodos de trabalho se alternam com períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade, com exceção dos aeronautas que possuem legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito contendo o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor da hora proporcional ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em trabalho intermitente ou não.

REMUNERAÇÃO

Atualmente integram o salário as importâncias estipuladas a título de comissões, percentagens, gratificações ajustadas, as diárias para viagens e os abonos pagos pelo empregador. As ajudas de custo e as diárias de viagem não integram o salário quando excedem 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

O art. 457 §1º da CLT sofrerá uma mudança e passarão a ter natureza salarial apenas as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. As ajudas de custo, auxílio-alimentação, vedado pagamento em espécie, diárias para viagem, prêmios e abonos não irão integrar o salário, ainda que esses valores sejam pagos com habitualidade. Dessa forma, não irão se incorporar ao contrato e não servirão de base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.



CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO

A CLT atualmente não possui previsão legal sobre a contratação de autônomos, mas com a vigência da Lei nº 13.467/2017 o art. 442-B será incluído para dispor que a contratação de autônomo afasta a qualidade de empregado, desde que cumpridas as suas formalidades, e, mesmo que exista exclusividade e continuidade.

LIVRE ESTIPULAÇÃO

De acordo com o previsto no caput do atual art. 444 da CLT as relações contratuais podem ser livremente estipuladas pelas partes, observadas as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos aplicáveis ao caso e as decisões de autoridades competentes.

Com a Reforma Trabalhista além do caput do art. 444, passará a vigorar o conteúdo do parágrafo primeiro. Segundo o dispositivo os trabalhadores que forem portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social poderão estipular livremente as relações contratuais e elas valerão com a mesma eficácia legal e preponderância sobre instrumentos coletivos.





EQUIPARAÇÃO SALARIAL

As regras para a aplicação da equiparação salarial irão ser modificadas. Hoje em dia a equiparação salarial é devida quando dois funcionários cuja diferença de tempo de serviço não é superior a 2 (dois) anos, dentro de uma empresa, ou seja, para o mesmo empregador, desempenham a mesma função, ou funções equivalentes, com a mesma perfeição técnica e produtividade, no mesmo local e simultaneamente. Para não configurar hipótese de equiparação salarial o empregador deve homologar um quadro de carreiras no Ministério do Trabalho.

Com a vigência da Lei nº 13.465/2017, que instituirá a Reforma Trabalhista em novembro de 2017, a equiparação salarial passa a ser devida quando os empregados trabalham no mesmo estabelecimento, e não apenas no mesmo local, entendido como cidade ou região metropolitana. A diferença de tempo de serviço não poderá ser superior a 4 (quatro) anos, e não 2 (dois), mas a diferença na função idêntica não poderá ser de mais de 2 (dois) anos. Para não configurar hipótese de equiparação salarial o empregador deverá fixar quadro de carreira no regimento interno de sua empresa, ou plano de cargos e salários em negociação coletiva, sem necessidade de qualquer homologação no Ministério do Trabalho.

Ficará vedada a indicação de paradigma remoto, ou seja, a indicação do empregado para parâmetro de equiparação salarial não pode ser de alguém que tenha trabalhado anteriormente na empresa.

Quando houver a decretação de discriminação de um empregado por motivo de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, além do pagamento da devida diferença salarial, o empregado poderá receber uma indenização no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

RESCISÃO CONTRATUAL

Vários dispositivos sobre a rescisão da relação de emprego foram alterados pela Reforma Trabalhista, e, a partir de novembro de 2017 passarão a vigorar as seguintes regras:

- O empregador deve realizar a devida anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social, a comunicação aos órgãos competentes da dispensa e o pagamento das verbas rescisórias. Não haverá mais a indenização paga na base da maior remuneração que o empregado tenha recebido, no caso de extinção de contrato por tempo indeterminado.
- Nenhuma rescisão de contrato deverá mais ser homologada pelo Sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
- O prazo para pagamento das verbas rescisórias passará a ser de 10 (dez) dias contados do término do contrato para todos os tipos de rescisão, com o sem aviso prévio cumprido.
- A extinção do contrato individual de trabalho poderá ser por acordo entre empregado e empregador, situação em que o aviso prévio, se for indenizado, e a indenização sobre saldo dos depósitos do FGTS serão pagos pela metade. As demais verbas serão pagas na integralidade.
- A extinção por acordo entre as partes não irá autorizar o ingresso do empregado no Programa de Seguro-Desemprego, e o empregado poderá movimentar apenas 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos do FGTS.

ARBITRAGEM

A partir de novembro de 2017 a arbitragem será permitida para a solução de litígios advindos de contratos individuais de trabalho cuja remuneração for superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que as partes pactuem isso em cláusula compromissória de arbitragem, por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.



PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Atualmente a CLT também não possui previsão expressa do Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, mas o art. 477-B será acrescentado no texto celetista, prevendo que para a dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista em convenção ou acordo coletivo, será indispensável a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego, salvo se as partes pactuarem de forma diversa.



RESCISÕES INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS

As rescisões plúrimas ou coletivas não estão previstas na CLT com a redação que possui hoje em dia, no entanto, a partir da vigência da Lei da Reforma Trabalhista passará a vigorar a equiparação da dispensa individual com as dispensas coletivas ou plúrimas. Não haverá necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo para a efetivação das mesmas dispensas.

JUSTA CAUSA

O art. 482 da CLT prevê as hipóteses que autorizam a dispensa por justa causa. Com a Lei nº 13.467/2017 será acrescentada como motivo de rescisão por justa causa a perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em virtude de conduta dolosa do empregado.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

Atualmente nas jornadas de mais de 6 (seis) horas diárias, é devido um intervalo para alimentação de uma hora no mínimo, e 2 (duas) horas no máximo, podendo o acordo ou convenção coletiva majorar o intervalo.

Quando a Reforma entrar em vigor os acordos ou convenções coletivas poderão fixar um intervalo de meia hora. Além disso, na hipótese de intervalo concedido a menor, apenas o tempo que não foi concedido que será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento), diferentemente do que ocorre atualmente. De acordo com que está em vigência, quando o intervalo é concedido a menor, todo o tempo é desconsiderado e o intervalo todo é pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical deixará de ser compulsória em novembro de 2017. Para haver o desconto da contribuição sindical será necessária uma autorização expressa do empregado. Com isso, no ato de admissão, os empregados não deverão mais apresentar prova de quitação da contribuição.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

As partes poderão emitir um documento denominado Termo de Quitação Anual que dará quitação anual das obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria. A medida depois de firmada com o empregado, impossibilitará legalmente que o empregado reclame seus direitos na Justiça do Trabalho.

RECONTRATAÇÃO DE EX-EMPREGADO

A Lei 13.467/2017 ainda alterou o disposto no artigo 4º da Lei 6.019/74 para considerar como prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Para evitar que o trabalhador de uma empresa seja dispensado e depois recontratado como terceirizado pelo mesmo empregador, a Lei 6.019/74 passará a vigorar com o art. 5º-D, que vedará a sua volta antes do decurso do prazo de 18 (dezoito) meses, a contar de sua demissão.





FORÇA DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Com a Reforma Trabalhista as convenções e acordos coletivos passarão a ter prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

DADOS DA PUBLICAÇÃO

Título: Cartilha “ As Principais Mudanças na Legislação Trabalhista”.

Autora: Gabriela Chagas Rabello .

Data : Agosto/2017.



Para maiores informações faça
contato com nossos especialistas.
www.arabello.com.br