

REFORMA TRABALHISTA

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

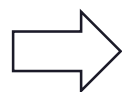
LEI Nº 13.467 DE JULHO DE 2017

TEMPO À DISPOSIÇÃO NA EMPRESA OU FORA DELA

Inclusão do § 2º no artigo 4º: atividades que não serão mais consideradas como integrantes da jornada de trabalho.

HOJE

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.



COMO FICARÁ

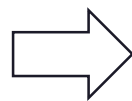
Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, troca de uniformes, alimentação, higiene pessoal, descanso, lazer, entre outras.

HORAS DE TRAJETO OU HORAS “IN *ITINERE*”

Alteração no § 2º do artigo 58

HOJE

É considerado à disposição do empregador o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno. Tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornece a condução.



COMO FICARÁ

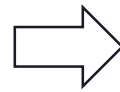
O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

JORNADA DE TRABALHO

Artigo 59 – Banco de Horas

HOJE

É permitido o acréscimo de apenas mais duas horas diárias na jornada contratual de trabalho, podendo ser dispensado o pagamento do acréscimo salarial, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.



COMO FICARÁ

Poderá ser pactuado banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses e mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho no prazo máximo de 12 meses.

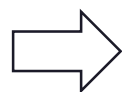
Será permitido o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Ao contrário do que é previsto hoje, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

JORNADA 12X36

HOJE

Não tem previsão legal.



COMO FICARÁ

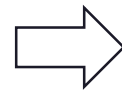
Passa a ser facultada a implantação em qualquer atividade, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A remuneração mensal pactuada para essa modalidade de jornada abrangerá também os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

FÉRIAS

HOJE

As férias são concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, podendo em casos excepcionais ocorrer o fracionamento dos períodos, não podendo um deles ser inferior a 10 dias corridos.



COMO FICARÁ

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE A LEGISLADO

Inclui os artigos 611-A e 611-B.

HOJE

Não tem previsão legal.

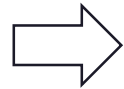
COMO FICARÁ

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho passam a ter prevalência sobre a legislação, sendo permitido flexibilizar direitos em detrimento da lei, como, por exemplo:

- intervalo intrajornada (horário de almoço), respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- enquadramento do grau de insalubridade;
- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Desaparece, também, a obrigatoriedade de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, compensar a retirada de um direito por outro mais benéfico.

Porém, será considerada ilegal a supressão ou redução de direitos considerados irrenunciáveis pela Constituição Federal, por convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, como, por exemplo: 13º salário, adicional de 50% no pagamento de horas extras, direito de greve, entre outros.



PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE A LEGISLADO

Considerações:

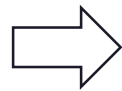
- Hoje, a modificação do contrato de trabalho é possível desde que as alterações sejam mais benéficas.
- A nova legislação passa a permitir a renúncia coletiva a direitos fundamentais sem contrapartida a condições mais benéficas que as renunciadas.
- Inconstitucionalidade, pois a negociação coletiva serve para garantir que os trabalhadores organizados em sindicatos conquistem direitos que melhorem a sua condição social.
- É mantida no artigo 614 a vedação de estabelecimento do acordo coletivo com duração superior a dois anos, porém, passa a ser vedada a ultratividade (prorrogação automática das previsões contidas no acordo ou convenção coletiva até que ocorra a nova pactuação).

O acordo coletivo passará a prevalecer sobre a convenção coletiva que é mais abrangente. Hoje, só ocorre a prevalência no caso de existência no acordo coletivo de cláusula mais benéfica ao trabalhador em relação à convenção coletiva.

TRABALHO DE GESTANTE EM ATIVIDADE INSALUBRE

HOJE

Prevalece o afastamento compulsório da gestante ou lactante, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.



COMO FICARÁ

Será obrigatório o afastamento da gestante ou lactante apenas das atividades insalubres de grau máximo.

Nos casos das atividades insalubres de grau mínimo e médio, só ocorrerá o afastamento se a gestante ou lactante apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança.

CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO

Espécie de terceirização, passa a permitir a contratação de autônomo sem reconhecimento de vínculo empregatício.

HOJE

Não tem previsão legal.



COMO FICARÁ

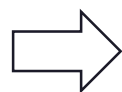
Passa a ser permitida a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, ficando expressamente consignado o afastamento da qualidade de empregado.

Comentário: Trata-se da adoção do conhecido fenômeno da **PEJOTIZAÇÃO** nas relações de trabalho, pois na ausência de vínculo empregatício, não terá garantia de FGTS, férias, 13º salário, salário mínimo. Fere o direito constitucional da relação de trabalho protegida, principalmente no caso de exclusividade.

ALTERAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

HOJE

Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, **porcentagens**, gratificações ajustadas, **diárias para viagens** (que **excedam 50% do salário**) e abonos pagos pelo empregador.



COMO FICARÁ

Integrarão o salário apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

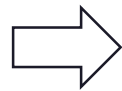
As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não mais integrarão a remuneração do empregado, e não incorporarão ao contrato de trabalho.

INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL OU DANO MORAL

Inclusão do Artigo 223-A e seguintes.

HOJE

Arbitrado de forma equitativa pelo juiz, conforme a gravidade do dano.



COMO FICARÁ

A indenização passará a ser “tabelada”, sem possibilidade de acumulação, da seguinte forma:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL OU DANO MORAL

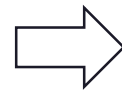
Comentário:

O projeto da reforma usa o parâmetro salarial para estabelecer os valores de indenização por danos morais, sem considerar as peculiaridades de cada caso. Fere o princípio de dignidade humana. Até então, o juiz mensurava de forma equitativa o gravame sofrido. Agora é tabelado.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

HOJE

Obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato de classe ao empregado com mais de um ano de empresa ou junto ao Ministério do trabalho.



COMO FICARÁ

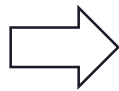
Desaparece a obrigatoriedade da homologação no sindicato de classe e o pagamento de indenizações com base na última remuneração.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DO TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

Artigo 484-A.

HOJE

Não tem previsão legal.



COMO FICARÁ

Poderá ser extinto por acordo entre empregador e empregado e serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - Pela metade:

- a) O aviso prévio indenizado;
- b) A indenização sobre o saldo do FGTS.

II - Na integralidade as demais verbas.

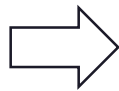
- Poderá ser levantado apenas 80% do saldo do FGTS.
- Não terá direito ao Seguro Desemprego.

TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Artigo 507-B.

HOJE

Não tem previsão legal.



COMO FICARÁ

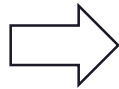
Poderá ser feito entre empregado e empregador, na vigência ou não do contrato de trabalho, anualmente perante ao Sindicato correspondente.

Deverão constar no termo, de forma discriminada, as obrigações trabalhistas e manifestação de quitação expressa pelo empregado com **eficácia liberatória das verbas nele consignadas**. (não será mais possível reclamar eventual pagamento em ação judicial)

REPRESENTANTE DE EMPRESA

HOJE

Não tem regulamentação.



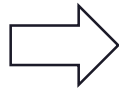
COMO FICARÁ

O procedimento para eleição do representante de empresa passa a ser regulamentado sem a participação do Sindicato de Classe, podendo ser utilizado pelo empregador para driblar o diálogo com o Sindicato.

TRABALHO INTERMITENTE

HOJE

Não tem previsão legal.



COMO FICARÁ

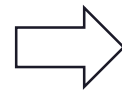
A legalização do trabalho intermitente implicará na precarização da relação de trabalho protegida. Pode receber menos que um salário mínimo, pois a remuneração é feita pelo valor hora do salário mínimo. Os períodos de inatividade não são computados como à disposição do empregador. (art. 452-A)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Artigo 461.

HOJE

É devida a igualdade salarial quando sendo idêntica à função e trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador **na mesma localidade.** (município)



COMO FICARÁ

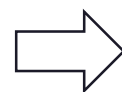
Substituição da expressão “**mesma localidade**”, por “**mesmo estabelecimento empresarial**”, restringindo assim o direito a equiparação salarial.

RETORNO AO CARGO EFETIVO

Artigo 468.

HOJE

O retorno do empregado em função de confiança para o cargo efetivo, dependendo do tempo exercido, implica na incorporação da gratificação correspondente, por força da habitualidade.



COMO FICARÁ

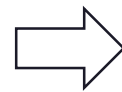
Fica vedada expressamente a incorporação da gratificação correspondente, independentemente do tempo exercido, em razão do retorno do empregado com ou sem justo motivo ao cargo efetivo.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Artigo 578.

HOJE

Obrigatória a todos os empregados no mês de março de cada ano. Corresponde à remuneração de um dia do salário.



COMO FICARÁ

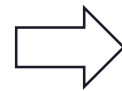
Só haverá o desconto da Contribuição Sindical mediante prévia e expressa autorização do empregado.

TERCEIRIZAÇÃO

Altera o artigo 4º-A da lei 6.019/74 modificado pela lei 13.429/17

HOJE

Hoje permitida a serviços determinados específicos. Ainda existe polemica sobre a possibilidade de terceirização da atividade fim da empresa.



COMO FICARÁ

A CLT passa a prever expressamente a transferência por uma empresa de quaisquer atividades, inclusive a atividade principal à empresa terceirizada.

. Serão estendidos aos empregados da empresa terceirizada os mesmos direitos trabalhistas da empresa tomadora do serviço.

Essa lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Data de publicação: 14/07/2017

Entra em vigor: NOVEMBRO/2017

OBRIGADO!

José Francisco Martins
contato: jfrancisco@mmsc.adv.br