



**REFORMA TRABALHISTA
LEI 13.467/2017**



TIPOS DE CONTRATO

**POR PRAZO
DETERMINADO**

**POR PRAZO
INDETERMINADO**

TELETRABALHO

PEJOTIZAÇÃO

INTERMITENTE

TERCEIRIZAÇÃO

AUTÔNOMOS



TELETRABALHO (TRABALHO EM CASA)



◀ Não havia previsão legal;



▶ Agora o teletrabalho poderá ser firmado por escrito e todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade etc. Caberá ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.



TRABALHO INTERMITENTE

COMO ERA

◀ Não havia previsão legal;

COMO FICOU

Como ficou: A partir de agora o trabalhador poderá ser contratado (por escrito e registrado em CTPS) para trabalhar por períodos e passará a receber pelas horas trabalhadas. O valor pago pelas horas trabalhadas servirá como base de cálculo para o pagamento das férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços.

No registro, haverá informação do valor da hora ou do valor do dia trabalhado, que não poderá ser inferior ao valor hora ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno (que conforme nossa CCT é de 35%); local e prazo para pagamento da remuneração.

▶ Recebida a convocação, o trabalhador terá 24 horas para responder ao chamado e se não responder, a empresa entenderá que o trabalhador recusou.

O período de inatividade do trabalhador não será considerado como tempo à disposição do empregador e não será remunerado, podendo o trabalhador atender outras empresas;

Decorrido o prazo de 01 ano sem qualquer chamado da empresa, contado da data de celebração do contrato, da última convocação ou do último dia trabalhado, o que for mais recente, o contrato será rescindido, tendo o trabalhador direito a: metade do aviso prévio indenizado; 80% do FGTS; 20% de multa sobre o FGTS; integralidade das demais verbas; não tem direito ao Seguro Desemprego.

No mais, caso o valor recebido pelo trabalhador não atinja um salário mínimo, que atualmente está em R\$ 954,00, caberá ao trabalhador complementar o valor a ser pago ao INSS, para que se compute tal mês como tempo de trabalho e assim integre a contagem para a “possível” aposentadoria.



TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA

- ◀ Havia permissão somente para a atividade-meio da empresa;

COMO FICOU

- ▶ Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos funcionários da empresa-mãe, como atendimento em ambulatório, alimentação em refeitório, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.



AUTÔNOMOS

COMO ERA

- ▶ Não havia previsão específica na legislação trabalhista sobre o autônomo. Mas a atuação contínua para um empregador poderia ser reconhecida, na Justiça, como prova de vínculo empregatício.

COMO FICOU

- ▶ Proíbe firmar contrato com cláusula de exclusividade. Trabalhar como autônomo para apenas uma empresa não gera vínculo empregatício. Mesmo motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e trabalhadores regulados por leis específicas não serão considerados empregados se atuarem como autônomos para apenas um empregador.





Essa modalidade de contratação sempre foi considerada como fraude, pois de dá quando a empresa chama um profissional para ser seu funcionário, mas não o contrata com carteira assinada. Em vez disso, essa pessoa abre um CNPJ em seu nome e passa a trabalhar como se fosse uma outra empresa, prestando serviços à primeira, mesmo tendo que cumprir as funções e obrigações convencionais de um funcionário com carteira assinada, como cumprir horário e reportar-se a um chefe direto. Dessa forma, o profissional acaba tendo os deveres de um empregado, mas perde os direitos trabalhistas garantidos por lei.



Com a vinda da Reforma Trabalhista, o Governo tentou legalizar a figura da “Pejotização”, mas para a grande maioria dos especialistas, essa forma de contratação continua sendo uma fraude. Demitir um celetista e contratar um PJ no seu lugar com as características de celetista, inclusive requisitos de emprego, é fraude. Se o trabalhador aparece todo dia no emprego, tem chefe e recebe salário, é empregado e valem os direitos previstos na CLT.



TIPOS DE JORNADA

12X36

**TEMPO
PARCIAL**

8 HORAS





◀ Previsão mediante convenção coletiva;



▶ Deverá ser pactuado mediante acordo ou convenção coletiva com o sindicato laboral;

▶ A cada 12 horas trabalhadas deverá haver 36 horas de descanso;

A grande mudança diz respeito ao trabalho em feriados. A partir de agora quando houver trabalho em feriados, não haverá mais a remuneração em dobro, mesmo que o feriado recaia no meio da jornada.



JORNADA POR TEMPO PARCIAL

COMO ERA

Tempo máximo de duração: 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras.

Férias não podiam ser vendidas.

COMO FICOU

Como ficou: Tempo máximo de duração: 30 horas semanais. Para os contratos de até 26 horas semanais, é possível fazer até 6 horas extras semanais, com pagamento de 50% de adicional.

1/3 das férias podem ser vendidas.



NORMAS DE TRABALHO



TRANSPORTE (residência – trabalho e vice versa)



- ◀ Se o local de trabalho era de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento era considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho;



- ▶ Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho;





- ◀ Para jornadas acima de 6 horas o período de descanso e/ou alimentação (intervalo intrajornada) era de, no mínimo, uma hora e no máximo duas horas;



- ▶ Para jornadas acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) será de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;
- ▶ Em caso de ação judicial, se o empregado tem direito a 1 hora de descanso e usufruiu apenas 40 minutos, por exemplo, só poderá ser cobrado os 20 minutos restantes, com adicional de 50% e não mais a hora “cheia” acrescida de 50%, como era antes da Reforma.



HIGIENE E TROCA DE UNIFORME

COMO ERA

- ◀ Não houve alteração, apenas inclusão de novo parágrafo.

COMO FICOU

- ▶ A empresa não precisará mais computar dentro da jornada as atividades de descanso, lanche, interação com colegas, higiene pessoal, troca de uniforme, tempo gasto no trajeto ou período que o empregado buscar proteção na empresa em caso de enchentes ou violência nas ruas, por exemplo.





GRAVIDEZ/LACTAÇÃO/INSALUBRIDADE

- ◀ A empregada gestante não podia trabalhar em condições insalubres;



- ▶ Agora a empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia, das atividades consideradas insalubres em qualquer grau enquanto durar a gestação. Caso isso ocorra, a trabalhadora deixará de receber o percentual de insalubridade, que é pago sobre a média. Se a empregada apresentar um atestado emitido por médico de sua confiança voluntariamente, poderá continuar trabalhando desde que as atividades insalubres tenham grau médio ou mínimo. Em caso de lactantes, se a empregada apresentar atestado médico que recomende o seu afastamento durante a lactação, ela será afastada independente do grau de insalubridade.





INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

- ◀ Era devido à mulher, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentação de filhos com idade de até 06(seis) meses.



- ▶ O direito à amamentação continua existindo.
- ▶ Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, isto é, fica obrigada a empresa definir com a empregada-mãe em que momento da jornada irá atender o direito de amamentação do filho





- ◀ As empresas evitavam discutir esse assunto com os sindicatos e portanto, não havia legislação específica para tanto.



- ▶ O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e funcionários sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente, mas somente para quem recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 11.062,62).
- ▶ O recurso da arbitragem poderá ser usado para solucionar conflitos entre os empregadores e os funcionários que recebem esse valor. Já para quem ganha menos que R\$ 11.062,62, o plano de cargos e salários continuará a ser negociado por meio dos sindicatos.





A CLT previa algumas condições para que o banco de horas não fosse descaracterizado.

As regras eram as seguintes: 1) o período para quitação total do saldo não pode ultrapassar um ano; e 2) devia estar previsto no acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Outra questão importante a ser considerada, é que havendo saldo positivo, quando na rescisão de contrato de trabalho de um empregado que realizou horas extras mas não foram totalmente compensadas, o empregador era obrigado a fazer a sua quitação considerando o adicional previsto pelas leis trabalhistas.



O acordo poderá ser pactuado entre empregado e empregador, sem necessidade de intervenção do Sindicato da categoria;
O acordo deve ser, obrigatoriamente, por escrito;

Caso o acordo seja individual (empregado e empregador), a quitação total do banco deverá ocorrer no máximo em seis meses;

Vale ressaltar que caso o banco de horas seja aplicado mediante previsão em acordo ou convenção coletiva, as orientações já existentes antes da Reforma continuam valendo, vez que o § 2º do artigo 59 não foi alterado. Isso permite dizer que neste caso, o período máximo para quitação do saldo ainda é de um ano.

A **Lei 13.467/17** também não alterou a obrigatoriedade do pagamento do saldo do banco de horas quando houver rescisão contratual;





- ◀ As férias podiam ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias podia ser vendido. Para os trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 anos, as férias não podiam ser fracionadas.



- ▶ Trabalhador de qualquer idade poderá tirar até três períodos de férias por ano, desde que um dos períodos seja maior que 14 dias e os outros dois tenham, no mínimo, 5 dias cada um. As férias não poderão mais começar nos dois dias que antecedem um feriado ou nos dias de descanso semanal, geralmente aos sábados e domingos. É necessário que haja consentimento do trabalhador para esse fracionamento.



RESCISÃO CONTRATUAL





O empregado tinha direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado; além do direito a dar entrada no seguro-desemprego;

- ◀ Se pedisse demissão, não tinha direito a sacar o FGTS e nem ao seguro-desemprego;

A empresa deveria conceder um aviso prévio de 30 dias.



A demissão poderá ocorrer de comum acordo;

- ▶ O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS, o empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado e não terá mais direito ao seguro-desemprego;

A empresa deverá conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;





- ◀ Para contratos de trabalho com duração acima de 1 ano, a homologação era obrigatória perante o sindicato laboral ou junto ao Ministério do Trabalho;



- ▶ A homologação deixou de ser obrigatória; todavia, conforme se verifica pelo despacho anexo, emanado pelo MTE, autoridade competente, havendo CCT ou ACT que preveja em suas negociações a obrigatoriedade de homologação, ISSO DEVE SER CUMPRIDO PELAS PARTES, uma vez que CCT e ACT fazem lei entre as partes, pois tais documentos tem prevalência sobre a lei.

Ministério do Trabalho não agenda mais HOMOLOGAÇÕES.





- ◀ A CLT de 1943 e suas atualizações até o presente momento não tinham nenhuma previsão deste tipo.



- ▶ Será facultado a empregados e empregadores firmar o chamado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria. No termo serão discriminadas as obrigações cumpridas mensalmente tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

Caso o empregado queira questionar algo na Justiça depois, terá de provar as irregularidades alegadas na ação, com documentos e testemunhas.



PROCESSOS TRABALHISTAS



RECLAMAÇÃO TRABALHISTA



- ▶ Não havia custo para o empregado que entrava com a ação trabalhista e caso perdesse a ação, ele não era penalizado com o pagamento de custas processuais;



- ▶ Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente e a parte que perder também terá que arcar com as custas da ação, com honorários de perícia (se houver) e também com honorários do advogado da parte contrária, mesmo que o trabalhador seja beneficiado pela justiça gratuita. Caso não compareça às audiências marcadas, também será condenado ao pagamento de custas e só poderá ingressar com nova ação, se quitar o valor devido.





- ◀ O valor era definido pelo juiz de acordo com o seu convencimento.



A partir de agora o valor da indenização seguirá os seguintes parâmetros, levando em consideração o valor máximo do benefícios junto ao INSS, ou seja, R\$ 5.531,31:

- ▶
 - Ofensas de natureza leve: até 3 vezes o valor do limite máximo dos benefícios da previdência;
 - Ofensas de natureza média, até 5 vezes.
 - Ofensas de natureza grave, 20 vezes.
 - Ofensas de natureza gravíssima até 50 vezes.
 - Esses parâmetros não se aplicam em caso de morte.



SINDICATOS



A IMPORTÂNCIA DOS SINDICAOS

Garantia de manutenção das condições de trabalho previamente negociadas entre sindicatos e empregadores, até que outro acordo ou convenção coletiva de trabalho seja firmada. Isso é uma forma de prestigiar esses instrumentos normativos e minimizar os impactos da reforma trabalhista sobre a classe trabalhadora. Os patrões serão instados a efetivamente negociar e tratar ponto a ponto as cláusulas já escritas, as conquistas já obtidas. Os trabalhadores terão ao seu dispor um instrumento de resistência ao desmonte da legislação social. Haverá equilíbrio na negociação.





CONVENÇÕES E ACORDO COLETIVOS

- ◀ Acordos coletivos eram válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;



- ▶ A premissa continua sendo a mesma e se o trabalhador é representado por um sindicato sério e forte, seus direitos primordiais estarão sempre garantidos. A nova lei veda que esses direitos primordiais não podem, em nenhuma hipótese, ser negociados.
- ▶ Convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre a legislação em pontos como jornada de trabalho, intervalo, plano de carreira, teletrabalho, licença maternidade e paternidade, trabalho intermitente e remuneração por produtividade.



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL



◀ Tributo obrigatório.



▶ Passou a ser opcional, devendo o trabalhador concordar com o desconto. Todavia, há várias discussões no sentido de que a Lei 13.467/2017 não poderia alterar o caráter obrigatório da contribuição.



CONSIDERAÇÕES

Para os contratos vigentes antes da Lei 13.467/17, toda e qualquer alteração deve ser feita por meio de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, com a concordância do trabalhador.

Para processos trabalhistas, não há consenso entre os Juízes; alguns estão aplicando a lei mesmo para os processos iniciados antes da Reforma e outros a declaram inconstitucional, mantendo a regra antiga.

Os limites de 8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais está mantido.



ANEXOS

- ▶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- ▶ http://www.fetracom.org.br/dados/editor/file/2017/Despach_MTE_Solicita_Manifestacao.pdf
- ▶ <https://www.conjur.com.br/dl/juiza-anula-fim-contribuicao-sindical.pdf>
- ▶ <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/12/13/juiz-condenacao-ex-funcionaria-itaui.htm>
- ▶ <https://www.conjur.com.br/2017-dez-11/reforma-trabalhista-questionada-10-processos-supremo>
- ▶ <http://www.sinprocampinas.org.br/noticias/noticias/professores-do-colegio-provecto-denunciam-demissao-em-massa/>

