



BRACHER & DINIZ

A D V O G A D O S

REFORMA TRABALHISTA

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
CONTIDAS NA LEI N.º 13.467/17

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 13.467/17 promoveu a chamada Reforma Trabalhista ao adequar parte das regras ultrapassadas que regem as relações trabalhistas à atual realidade do Brasil, que hoje é muito diferente daquela quando a Consolidação das Leis do Trabalho foi editada, na distante década de 40. A Reforma Trabalhista também altera outras leis que tratam das relações de emprego, além da CLT.

Muitas das mudanças são polêmicas e já estão sendo amplamente debatidas, pelo impacto que causarão nas relações trabalhistas, como por exemplo, a permissão da terceirização da atividade principal da empresa, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o maior fracionamento das férias, o fim das horas extras *in itinere*, a regulação do teletrabalho (*home office*), entre outras.

É preciso que os empregadores fiquem atentos às significativas modificações que entrarão em vigor no dia 11/11/2017, para evitarem prejuízos e surpresas desagráveis.

Para que o empreendedor tenha acesso às informações básicas sobre o assunto, o escritório Bracher & Diniz Advogados elaborou este breve resumo, que aborda algumas das mais importantes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista.



Bernardo Leandro Bracher e Silva



Felippe Figueiredo Diniz

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

TEMPO NA EMPRESA

Regra Válida Até 10/11/2017:

É considerado serviço efetivo o tempo em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Não será computado como na jornada de trabalho o período que extrapole a jornada normal em que o funcionário permanecer no estabelecimento patronal sem trabalhar, por opção própria, a fim de buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como para exercer atividades particulares (descanso, estudo, prática religiosa, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme).

TRANSPORTE – HORAS *IN ITINERE*

Regra Válida Até 10/11/2017:

O tempo de deslocamento despendido com o transporte oferecido pelo empregador para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é considerado como integrante da jornada de trabalho.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O tempo gasto até o posto de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, assim como não será considerado como hora extra *in itinere*.

MULTA POR TRABALHADOR NÃO REGISTRADO

Regra Válida Até 10/11/2017:

O empregador está sujeito a multa de um salário mínimo por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência que houver.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

A multa devida ao empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 800,00 para microempresas ou empresa de pequeno porte e de R\$ 3.000,00 para as demais. Assim como se não forem informados os dados dos registros dos trabalhadores conforme instruções a expedidas pelo Ministério do Trabalho, será devida multa de R\$600,00, por empregado prejudicado.

TRABALHO PARCIAL

Regra Válida Até 10/11/2017:

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê para esta modalidade de contrato a jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O empregado tem direito a férias proporcionais de 18 dias, no máximo, e não pode “vender” dias de férias.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

A duração da jornada pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro (abono pecuniário).

JORNADA DE TRABALHO

Regra Válida Até 10/11/2017:

A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, sendo permitida a realização de até 2 horas extras por dia.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Toda e qualquer atividade econômica, sem nenhuma distinção, poderá ter jornada diária de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais. A escala de trabalho 12x36 poderá ser implementada independentemente da norma coletiva,

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

posto que agora o empregador e o empregado poderão fazer acordo individual escrito, acerca dessa escala de trabalho.

HORA EXTRA E BANCO DE HORAS

Regra Válida Até 10/11/2017:

As horas excedentes em um dia de trabalho podem ser compensadas em outro dia, desde que não excedam, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. O limite da jornada é de 10 horas diárias. O valor da hora extra deverá ser pelo menos, 20% superior à da hora normal.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O banco de horas pode ser estabelecido através de acordo individual escrito, se a compensação de jornada ocorrer no prazo máximo de seis meses ou ainda no mesmo mês. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

TELETRABALHO - TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*)

Regra Válida Até 10/11/2017:

Até então a legislação não contemplava essa modalidade de trabalho.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Assim como acontece com os gerentes e com funcionários que exercem atividades externas, os trabalhadores que realizam suas atividades preponderantemente em *home office* ou similar, não têm direito às horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno. Tudo o que o empregado utilizar em casa deverá constar do contrato individual de trabalho, como equipamentos, gastos com energia, internet, etc.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

FÉRIAS

Regra Válida Até 10/11/2017:

As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Um terço do período pode ser pago em forma de abono.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

DANOS MORAIS

Regra Válida Até 10/11/2017:

Os juízes estipulam o valor das indenizações por danos morais de maneira mais livre.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

A CLT passa a dispor sobre os danos morais que podem ocorrer contra os empregados e contra as empresas, bem como define uma gradação de valores indenizáveis. As ofensas morais serão assim penalizadas: - Ofensa leve - até 3 vezes o último salário; - Ofensa média - até 5 vezes o último salário; - Ofensa grave - até 20 vezes o último salário; - Ofensa gravíssima - até 50 vezes o último salário; - Se o ofendido for pessoa jurídica - base será o salário contratual do ofensor.

GRÁVIDAS OU LACTANTES EM AMBIENTE INSALUBRE

Regra Válida Até 10/11/2017:

Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

As mulheres grávidas ou lactantes poderão trabalhar em ambientes insalubres, desde que o médico de sua confiança ateste que não há risco à sua saúde e à do bebê.

TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Regra Válida Até 10/11/2017:

Não existe a figura do trabalhador autônomo exclusivo.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Fica autorizada a contratação de trabalhador autônomo exclusivo de uma única empresa. A diferença dessa modalidade para a de um empregado efetivamente contratado é que no caso do autônomo, não há vínculo empregatício.

Assim, mesmo que autônomo exclusivo compareça todos os dias na empresa, no mesmo horário, siga as regras, execute tarefas, etc., ele não é de fato um funcionário com carteira assinada. Daí, devido à ausência de vínculo o autônomo exclusivo não terá direito ter férias, FGTS, 13º salário, proteção contra demissão e outros direitos.

TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)

Regra Válida Até 10/11/2017:

A legislação atual não prevê essa modalidade de trabalho.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O contrato de trabalho deverá descrever o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O funcionário poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. O mesmo terá direito ao 13º salário proporcional, férias, previdência e FGTS.

A convocação do trabalhador deverá ocorrer, no mínimo, com três dias corridos de antecedência. É permitido que o trabalhador intermitente preste serviços a outros contratantes.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

REMUNERAÇÃO

Regra Válida Até 10/11/2017:

Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram o salário.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Valores referentes a prêmios, "ajudas de custo", diárias para viagem e abonos, bem como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário. Em verdade, boa parte do salário do funcionário poderá ser pago por meio dessas modalidades, sem incidir nas verbas do INSS, FGTS férias e 13º salário.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Regra Válida Até 10/11/2017:

O plano de cargos e salários deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho e precisa constar do contrato de trabalho.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O plano de carreira poderá ser objeto de negociação coletiva ou poderá ser definido internamente pela empresa, sem a necessidade de homologação ou de registro em órgão público, podendo ser mudado com mais facilidade.

RESCISÃO CONTRATUAL

Regra Válida Até 10/11/2017:

A homologação da rescisão contratual de empregado com mais de um ano de serviço deve ser feita em sindicatos, perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, perante o Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz (nessa ordem de preferência).

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Não haverá mais a obrigatoriedade de homologação das rescisões de contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de contratação. Basta que o empregador proceda à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunique a dispensa aos órgãos competentes e realize o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos. Assim como a demissão individual, a demissão em massa não carecerá mais da concordância do sindicato, podendo ser feita diretamente pela empresa sem a interferência sindical.

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em até 10 dias após o término do contrato de trabalho, em qualquer dos casos.

DEMISSÃO E ACORDO DEMISSSIONAL

Regra Válida Até 10/11/2017:

Não existe acordo demissional. Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Quanto ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar, o período mínimo de 30 dias mais 3 dias por ano completo trabalhado na empresa, sem que o funcionário precise trabalhar durante este período.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Regra Válida Até 10/11/2017:

A Constituição da República garante a eleição de um representante dos empregados nas empresas com mais de 200 funcionários.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

As empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Tal comissão será composta: nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Regra Válida Até 10/11/2017:

A contribuição é obrigatória tanto para empresas como para os empregados.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

A contribuição sindical será opcional, sendo que os empregadores somente poderão recolher e remeter a contribuição dos empregados aos sindicatos se forem individualmente e expressamente autorizados pelos funcionários.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Regra Válida Até 10/11/2017:

Convenções e acordos coletivos podem definir condições de trabalho diferentes das contidas na legislação apenas se conferirem ao empregado algo superior ao que estiver previsto na lei.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Convenções e acordos coletivos poderão sobrepor a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem estabelecer condições de trabalho diferentes das dispostas em lei, ainda que num patamar pior para os trabalhadores. É lícito que tratem de pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; participação nos lucros ou resultados da empresa.

Ocorrendo negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá constar a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Tais acordos não precisarão conter contrapartidas para um item negociado.

Acordos individualizados e negociados livremente por empresas e empregados, prevalecerão sobre o coletivo, quando o funcionário tiver instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31).

PRAZOS PROCESSUAIS

Regra Válida Até 10/11/2017:

Os prazos processuais são contados em dias corridos.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Os prazos processuais são contados em dias úteis.

JUSTIÇA GRATUITA

Regra Válida Até 10/11/2017:

Os benefícios da Justiça Gratuita são concedidos à maioria dos reclamantes, sem parâmetros rígidos.

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Em geral, os benefícios da Justiça Gratuita serão concedidos àqueles que receberem até 40% do limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31), atualmente algo pouco maior que 2 salários mínimos. Sendo que, independentemente do valor do salário, haverá necessidade de comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Regra Válida Até 10/11/2017:

Não há condenação em honorários de sucumbência nas demandas trabalhistas, exceto quando o empregado for assistido por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Haverá condenação em honorários de sucumbência em favor do advogado do reclamante e/ou do reclamado, na medida da sucumbência de cada parte, fixados entre 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, exceto se alguma das partes for beneficiária da justiça gratuita. Não há compensação de honorários.

MÁ-FÉ PROCESSUAL

Regra Válida Até 10/11/2017:

Não havia disposição sobre isto na Consolidação das Leis do trabalho.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

Aquele que agir de má-fé no processo poderá responder por perdas e danos em favor da parte prejudicada quando: deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; alterar a verdade dos fatos; usar do processo para conseguir objetivo ilegal; opuser resistência injustificada ao andamento do

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

processo; proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; provocar incidente manifestamente infundado; interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. A parte que agir de má-fé será condenada a pagar multa superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

COMPARECIMENTO DAS PARTES EM AUDIÊNCIA

Regra Válida Até 10/11/2017:

O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

O reclamante ausente na audiência será condenado a pagar custas e o pagamento destas condiciona a propositura de nova demanda. Viabilidade de ser afastada a revelia se houver pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; se o litígio versar sobre direitos indisponíveis; se a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; se as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. Sendo que se a parte reclamada estiver ausente, mas seu advogado estiver presente na audiência, serão aceitas a contestação e documentos de defesa.

TERCEIRIZAÇÃO

Regra Válida Até 10/11/2017:

A atividade-fim ou principal do empregador não poderia ser terceirizada.

Regra Válida a Partir de 11/11/2017:

A terceirização alcança todas as atividades da empresa. Não há vínculo empregatício dos funcionários da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante, desde que não haja fraude nas relações do trabalho. É proibida a

BREVE RESUMO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES CONTIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

utilização dos funcionários em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços terceirizados, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; bem como acesso às mesmas instalações sanitárias; às medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho; e às de instalações adequadas à prestação do serviço.

Dever ser respeitada o intervalo de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e a sua recontração como terceirizado, seja como sócio (exceto se aposentado) ou funcionário da empresa terceirizada.

INFORMAÇÕES SOBRE O ESCRITÓRIO QUE ELABOROU ESTE RESUMO

Há 10 anos o escritório Bracher & Diniz Advogados foi fundado com o intuito de propor eficientes soluções jurídicas em diversos ramos do Direito, de modo artesanal e personalíssimo.

Com uma equipe de profissionais especialistas em suas áreas de atuação, focada no atendimento pleno das necessidades de seus clientes e parceiros, a atuação do escritório baseia-se na constante busca por resultados positivos através da aplicação da lei de forma ética, responsável, transparente, objetiva e eficaz.

O constante processo de aprimoramento confere cada vez mais certeza e solidez à missão de apresentar soluções aplicando práticas de gestão jurídica de maneira arrojada e inovadora aos clientes e parceiros, através da advocacia judicial, preventiva e consultiva.

Os serviços jurídicos são desempenhados com excelência nos ramos do Direito Empresarial, Trabalhista, Cível, Imobiliário, Consumerista, Família e Sucessões.

CONTATO

Rua Rio Grande do Norte 1.560, conj. 904 – Savassi – Belo Horizonte/MG

CEP: 30.130-131

contato@abdadvogados.com.br

www.abdadvogados.com.br

(31) 3879-9689

BRACHER & DINIZ

A D V O G A D O S