SEBRAE

Serviço de Apoio às
Micro e Pequenas Empresas
Santa Catarina

REFORMA TRABALHISTA

O que muda com as alterações da Lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário

Edgar Herzmann

REFORMA TRABALHISTA:

O que muda com as alterações da Lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário

Você tem dúvidas de como a reforma trabalhista vai impactar no seu negócio? Não sabe se a forma de contratação de funcionários está diferente e como você pode aproveitar as mudanças, criar um melhor ambiente de trabalho com uma equipe mais motivada e ainda impactar positivamente os resultados no fim do mês?

Este e-book foi desenvolvido para que você, empreendedor, tenha clareza sobre as principais mudanças que vão afetar as relações de emprego. E não é nada complicado, você vai ver! Aqui separamos uma breve análise do contexto histórico - a nova legislação tomou o espaço de uma lei criada em 1943! - e mostramos como cada ponto foi modificado.

Assim, você vai saber DE FORMA PRÁTICA como ficam questões como férias, contratação de funcionários temporários, regras que envolvem quem trabalha em *home office*, terceirização, banco de horas e jornada de trabalho.

Boa leitura!

AUTOR
EDGAR HERZMANN

Advogado sócio da Pirajá Martins Advogados Associados. Graduado em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC). Pós-Graduando em Direito Societário e Empresarial pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC). Assessor Jurídico do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/SC). Membro da Associação Catarinense dos Advogados Trabalhistas (ACAT). Professor de Direito e Processo do Trabalho de curso preparatório para concursos. Autor de artigos científicos e ensaios publicados em revistas especializadas. Tem experiência na área de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Empresarial.

CONTEXTO

A reforma trabalhista gerou muitas polêmicas, discussões, e sem dúvida foi alvo de grandes batalhas políticas no Congresso Nacional. Porém, entre inúmeras divergências e dificuldades, o **projeto de lei foi aprovado e sancionado pelo Presidente da República**, surgindo a lei 13.467/2017, publicada no dia 14 de julho de 2017.

A referida lei trouxe inúmeras mudanças na legislação trabalhista, atualmente regulada, basicamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. As alterações da reforma implicaram no direito do trabalho, bem como no processo do trabalho.

Assim, temos **mudanças significativas na legislação trabalhista** que precisam ser estudadas, compreendidas e, sobretudo, adequadas às relações de emprego, pois, afinal, é na relação do cotidiano que as regras são operadas e ganham vida. É na prática que os atores dessa relação viverão as novas regras trabalhistas.

Mais de cem pontos da CLT foram modificados, dentre os quais podemos destacar as questões atinentes à jornada de trabalho, banco de horas, negociação coletiva, intervalo intrajornada, teletrabalho (home office), trabalho insalubre, trabalho intermitente, salário e remuneração, terceirização, etc.

Entretanto, **separamos neste e-book apenas os pontos fundamentais que implicam na rotina empresarial, isto é, no dia a dia da relação de emprego.** Assim, compilamos aqui as mais importantes alterações do Direito do Trabalho provenientes da reforma trabalhista, visando aproximar a realidade prática entre empregado e empregador e a forma de operacionalizar as mudanças.

Importante destacar que **as mudanças que vamos tratar a seguir só entrarão em vigor em novembro de 2017**, pois a Lei 13.467/2017, em seu art. 6º, diz claramente que esta lei só entra em vigor após decorridos 120 dias da sua publicação oficial.

Em verdade, a reforma trabalhista vem ganhando espaço há anos no Brasil, não é de hoje que a legislação trabalhista sofre modificações. Isso ocorre porque a legislação deve se adaptar às relações de trabalho que se modificam e ganham diferentes diretrizes a todo momento. A lei estagna, para no tempo. Ao passo que as relações laborais evoluem e se transformam constantemente, numa readaptação constante de acordo com os costumes e necessidades que podem variar de categoria para categoria ou até mesmo de região.

Desse modo, temos uma reforma que podemos chamar de razoável do ponto de vista da dinâmica laboral atual. Não há mais espaço no cenário trabalhista contemporâneo para a excessiva proteção ao trabalhador, como foi necessário na década de quarenta. A CLT de 1943 veio pôr um basta na desumanidade praticada àquela época. Tinha-se jornadas de trabalho que ultrapassavam 12 horas, intervalos eram raros, acidentes de trabalho ocorriam todos os dias por falta de segurança nas empresas e também por ausência de fiscalização. A CLT foi criada para uma realidade industrial completamente diferente da atual.

Por isso, a reforma trabalhista não veio para afetar negativa ou positivamente um lado da relação, ela veio para regulamentar uma realidade de trabalho que já nasceu e exige uma mudança e uma adaptação legislativa há muito tempo. O problema está na resistência em não vislumbrar que não estamos mais numa realidade laboral de 1940.

Porém, como tudo na vida, as relações de trabalho mudam, e como toda mudança sofre resistência até que os atores envolvidos percebam a necessidade de mudar, muita discussão ainda vai rolar.

Por isso, caro leitor, esperamos que você aproveite as informações a seguir, e que elas sirvam para facilitar o seu dia a dia.

TEM UMA DÚVIDA PONTUAL? **VÁ DIRETO AO PONTO.**

Todo o conteúdo está organizado para que você entenda cada detalhe . Para facilitar a compreensão, a formatação dos tópicos foi dividida em:

COMO ERA

COMO PASSA A SER

COMO FICA NA PRÁTICA

PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA

1. Grupo econômico

2. Jornada de trabalho – tempo à disposição

3. Jornada de trabalho – hora In itinere

4. Banco de horas

5. Jornada 12 x 36

6. Acordado sobre o legislado

7. Justiça do trabalho X acordado sobre legislado

8. Acordado sobre o legislado – limites

9. Sócio retirante

10. Trabalho em regime de tempo parcial

11. Intervalo intrajornada suprimido

12. Teletrabalho (home office)

13. Férias

14. Ausência de registro na CTPS

15. Trabalho insalubre para mulher

16. Trabalho autônomo

17. Trabalho intermitente

18. Salário e remuneração

19. Alteração da função – cargo de confiança

20. Dispensas imotivadas coletivas e PDV ou PDI

21. Justa causa

22. Acordo para extinção do contrato de trabalho

23. Termo de quitação do contrato de trabalho

24. Contribuição sindical

25. Redução salarial

26. Ultratividade da norma coletiva

27. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva

28. Terceirização

DISPOSITIVOS REVOGADOS

29. Férias em regime de tempo parcial

30. Pausa da mulher de 15 minutos antes da prorrogação da jornada

31. Homologação de TRCT

Clique nos itens para ir direto à página correspondente

PRINCIPAIS MUDANÇAS DA **REFORMA TRABALHISTA**

Abaixo seguem as principais mudanças na legislação trabalhista proveniente da Lei 13.467/2017. Em que pese a referida lei ainda não ter entrado em vigor, vamos tratar a regra atual utilizando a expressão “como era”, no passado, para o leitor se familiarizar com as alterações da reforma, as quais serão identificadas com a expressão “como passa a ser”.

1. GRUPO ECONÔMICO

COMO ERA

A interpretação da regra prevista no art. 2º da CLT era no sentido de que a caracterização de grupo econômico se dava tanto pela existência de duas ou mais empresas sob a mesma direção, controle ou administração de outra, como pela mera identidade de sócios entre empresas diferentes. A comunhão de sócios entre duas ou mais empresas, independentemente de estarem sob a mesma direção, controle ou administração de outra, caracterizava grupo econômico, gerando, portanto, responsabilidade solidária entre elas em relação às obrigações trabalhistas.

COMO PASSA A SER

Foi acrescido o parágrafo 3º no art. 2º da CLT, o qual aduz que não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

COMO FICA NA PRÁTICA

Encerra-se a discussão e a insegurança jurídica que se tinha quando o assunto era responsabilidade das empresas que possuíam identidade de sócios (o mesmo sócio em duas ou mais empresas), mas que não estavam sob a mesma direção, controle ou administração uma em relação a outra.

Pela regra antiga, a Justiça do Trabalho reconhecia a responsabilidade solidária das empresas sob esse argumento, incluindo no polo passivo das demandas trabalhistas empresas que muitas vezes não se caracterizam como grupo econômico. O simples fato de existir comunhão de sócios entre empresas não autoriza, de forma automática, a responsabilidade solidária dessas, visto que um empresário poderá exercer diversas atividades econômicas sem haver comunicação, subordinação, administração, controle e direção entre elas.

> **Agora, com a reforma trabalhista, para fins de responsabilidade solidária, não importa se o mesmo sócio compõe o quadro societário de outra empresa, é necessário comprovar o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas. Ou seja, deve haver objetivo comum e permanente entre as empresas.**

Todavia, na prática, o princípio da boa-fé deve imperar, pois os contratos de trabalho não podem ser afetados por práticas desonestas de alguns empresários que desvirtuam a norma e prejudicam os direitos dos trabalhadores.

2. JORNADA DE TRABALHO
TEMPO À DISPOSIÇÃO

COMO ERA

Art. 4º da CLT considerava como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado se encontrasse nas dependências da empresa aguardando ou executando ordens, incluindo casos de troca de uniforme, higiene pessoal, o tempo de deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, etc.

COMO PASSA A SER

A Lei 13.467/2017 acrescentou o parágrafo 2º no art. 4º da CLT, considerando que 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, entre outras:

I - Práticas religiosas;

II - Descanso;

III - Lazer;

IV - Estudo;

V - Alimentação;

VI - Atividades de relacionamento social;

VII - Higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Portanto, estão excluídos da jornada de trabalho o tempo que o empregado estiver exercendo atividades pessoais, não importante a ordem ou natureza. O que induz que tal período não pode ser considerado como labor extraordinário.

COMO FICA NA PRÁTICA

O § 1º do art. 58 da CLT diz que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Exemplo: quando o empregado tem que entrar e bater seu ponto às 8h00min e acaba registrando a sua entrada às 7h55min, esses 5 minutos de antecedência não serão computados na jornada de trabalho. A mesma coisa ocorre na saída: o empregado tem que sair e bater o ponto às 18h00min e acaba registrando a saída às 18h04min, esses 4 minutos não serão computados na jornada de trabalho.

Porém, é importante ficar atento para o seguinte: se a soma dos minutos que antecedem e sucedem a jornada normal de trabalho ultrapassam 10 minutos, todo o período será considerado como tempo de trabalho.

Outra situação: o empregado tem que entrar e bater seu ponto às 8h00min e acaba registrando a sua entrada às 7h53min (7 minutos antes). Na saída, o empregado tem que bater o ponto às 18h00min e acaba registrando a saída às 18h04min (4 minutos depois), esses 4 minutos serão computados na jornada de trabalho. Isso porque, a soma dos dois ultrapassou 10 minutos, logo, todos os minutos antes

de depois são computados na jornada de trabalho.

Agora a coisa mudou, pois mesmo se a jornada de trabalho do empregado ultrapassar o limite de 5 minutos antes de depois da jornada mencionado acima, esse período não será mais computado na jornada de trabalho, salvo se efetivamente o empregado estiver trabalhando.

A reforma veio apenas afastar a caracterização do tempo gasto com troca de uniforme, lanches, higiene pessoal, descanso, lazer, estudo, dentre outras atividades pessoais onde o empregado não esteja trabalhando, da jornada de trabalho, desconsiderando essas atividades pessoais como tempo em que o empregado não está à disposição do empregador.

Na prática, o empregador terá que vigiar o exercício das atividades do seu empregado, a fim de identificar se o tempo de jornada está sendo gasto para o trabalho. O empregador poderá exigir que o empregado registre sua entrada e saída antes de realizar qualquer atividade particulares.

E por fim, essa regra não se aplica quando o empregado for obrigado, por determinação da empresa, a trocar de roupa na própria empresa. Exemplo clássico são os trabalhadores que laboram com alimentação, açougue, padaria, os quais necessitam de roupas especiais para executarem as suas atividades e não podem utilizar a roupa de trabalho fora das dependências da empresa.

3. JORNADA DE TRABALHO
HORA *IN ITINERE*

COMO ERA

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, era computado na jornada.

COMO PASSA A SER

O art. 58, § 2º, da CLT estabelece que 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.

COMO FICA NA PRÁTICA

A reforma acabou de uma vez por todas com a conhecida *hora in itinere*, pois mesmo nos casos em que o empregador opere em lugar de difícil acesso ou não servido de transporte público, e oferecer condução gratuita ao empregado, o tempo de deslocamento (casa-trabalho e trabalho-casa) não será computado na jornada de trabalho, independentemente do meio de transporte.

> **Então, o empregador poderá oferecer transporte aos seus empregados com a segurança de que esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, independentemente do tempo de deslocamento.**

4. BANCO DE HORAS

COMO ERA

Banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva (por intermédio do Sindicato da categoria), e as horas deveriam ser compensadas dentro de 1 ano.

COMO PASSA A SER

O art. 59, § 5º, da CLT autoriza o banco de horas mediante acordo individual com o empregado, com limite de 6 meses para compensação das horas extras.

COMO FICA NA PRÁTICA

Com tal mudança, afasta-se a obrigatoriedade da participação do sindicato da categoria dos empregados na negociação coletiva, **permitindo com que empregado e empregador negociem, entre si, as normas que regulamentarão a compensação de jornada por banco de horas.**

Outra mudança está no fato de que agora as horas extras acumulados no banco deverão ser compensadas dentro de 6 meses, sob pena de pagamento das horas em pecúnia.

Agora, a prestação de horas extras habituais realizadas pelos empregados não descaracteriza o acordo de banco de horas.

5. JORNADA 12 X 36

COMO ERA

Hipótese em que o empregado trabalha 12 horas seguidas e descansa 36 horas ininterruptas. Somente poderia ser instituída por norma coletiva, por meio do sindicato da categoria dos empregados. Acordo individual era considerado inválido pela Justiça do Trabalho.

COMO PASSA A SER

A reforma veio permitir que as parte, em comum acordo, possam estabelecer acordo individual ou coletivo para estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.

COMO FICA NA PRÁTICA

A jornada de trabalho poderá ser negociada entre as partes, permitindo a flexibilização dos horários, no intuito de atender interesses das empresas e dos trabalhadores, visando uma melhora na sua produtividade, observados, em qualquer hipótese, os limites constitucionais de 8 horas diárias e 44 semanais.

Entretanto, a jornada 12 x 36 é uma exceção ao limite de 8 horas diárias, pois as horas suplementares serão compensadas por 36 horas ininterruptas de descanso. Assim, as empresas poderão contratar funcionários para jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso de forma mais simplificada, desde que seja entabulado de comum acordo.

Agora, a prestação de horas extras habituais realizadas pelos empregados não descaracteriza o acordo de jornada de trabalho 12 x 36.

6. ACORDADO **SOBRE O LEGISLADO**

COMO ERA

Não há regulamentação propriamente dita sobre a matéria. Tinha-se apenas a regra de que as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho não poderiam deliberar sobre matérias de saúde e segurança no trabalho, tais como jornada de trabalho e intervalo intrajornada. Toda e qualquer norma coletiva não poderia reduzir ou retirar determinados direitos, como por exemplo, retirar o caráter salarial das horas extras pagas por supressão de intervalo intrajornada.

COMO PASSA A SER

A Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho têm prevalência sobre a lei. As matérias objeto de negociação foram ampliadas, permitindo, entre outros, negociar 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 recebidas 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.

COMO FICA NA PRÁTICA

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

Mediante negociação coletiva, as partes poderão flexibilizar a jornada de trabalho, a fim de adequar às necessidades da empresa e do empregado, respeitado em qualquer hipótese

os limites constitucionais. Isso permite uma adequação de jornada de acordo com as necessidades das partes, mas não permite o abuso desse direito, a tal ponto de submeter o empregado à jornadas excessivas e degradantes.

Exemplo de jornada flexibilizada é a 12 horas de trabalho por 36 de descanso, ou qualquer outra modalidade que não ultrapasse 8 horas diárias e 44 semanais.

II - Banco de horas anual;

Leia o item 4.

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

O intervalo intrajornada (dentro da jornada: almoço e descanso) continua a ser de no mínimo uma hora por dia. Porém, **as partes poderão negociar, com participação do sindicato da categoria dos empregados, a redução do intervalo para 30 minutos diários**. Assim, empregado e empregador poderão adequar a pausa intervalar de acordo com as necessidades e interesses de ambos.

IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

Programa do Governo Federal com o objetivo de possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica e favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas que comprovarem a situação de dificuldade econômico-financeira, a fim de reduzir jornada de trabalho e salário e preservar a atividade econômica e resguardar os empregos.

Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o programa não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

A empresa que aderir ao PSE fica proibida de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão, bem como contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa.

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;

Pode ser feito também por acordo individual, mas se preferir, poderá ser instituído em norma coletiva.

VI - Regulamento empresarial;

Também pode ser feito por acordo individual, mas para se sobressair à lei, poderá ser feito por norma coletiva.

VII - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;

Nas 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.

VIII - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

Vamos tratar sobre eles especificamente mais adiante.

IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

Forma de pagamento por trabalho realizado, remuneração proporcional à produção do empregado, mediante regras específicas previamente estipuladas, de forma justa e razoável que possibilite reais condições de alcance pelo empregado. A remuneração de produtividade e desempenho individual poderá ser entabulada por norma coletiva, a fim de que a regra se sobressaia à lei.

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;

O registro de jornada de trabalho tem que ser eletrônico. Porém, determinadas atividades são incompatíveis com tais registros, por isso agora é permitido estipular em norma coletiva outras formas de registrar a jornada de trabalho, seja de forma eletrônica, manual, pelo sistema, ou qualquer outra medida idônea que permita o registro correto da jornada pelo empregado.

XI - Troca do dia de feriado;

Sabe aquele feriado que cai no meio da semana? Pois então, agora esse feriado poderá ser negociado e trocado por outro dia que coincida com fim de semana. Ex.: Feriado que cai numa quinta-feira poderá ser transferido para sexta-feira, a fim de permitir uma pausa ininterrupta de descanso.

XII - Enquadramento do grau de insalubridade;

O enquadramento do grau de insalubridade é regulamentado pela NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Com a reforma, as partes poderão pactuar, mediante comprovação do grau de insalubridade a ser realizado por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável a sua eliminação ou neutralização.

Assim, as empresas e os sindicatos da categoria dos empregados poderão realizar perícia em estabelecimentos ou setores da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar a atividade insalubre, enquadrando-a em grau mínimo, médio ou máximo.

XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Pela regra anterior, as empresas que operam em atividades insalubres deveriam requerer ao Ministério do Trabalho e Emprego autorização para trabalho extraordinário, a fim de que este examine o local de trabalho e verifique as condições. Agora, esta condição poderá ser feita diretamente com o sindicato dos empregados.

XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

O empregador poderá, por norma coletiva de trabalho, instituir premiações de incentivo aos funcionários por meio de programas devidamente firmados perante o sindicato dos empregados, contendo as regras que nortearão os incentivos, contendo, inclusive, previsão de que os bens ou serviços possuem caráter indenizatório.

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

Também pode ser feito por regramento individual da empresa, mas para se sobressair à lei, poderá ser feito por norma coletiva.

7. JUSTIÇA DO **TRABALHO X ACORDADO** SOBRE LEGISLADO

COMO ERA

A Justiça do Trabalho tinha ampla liberdade e plena autonomia para declarar nula cláusula coletiva que deliberasse sobre matérias de saúde e segurança no trabalho, tais como jornada de trabalho e intervalo intrajornada, bem com norma coletiva que reduzisse ou retirasse determinados direitos, como por exemplo, retirar o caráter salarial das horas extras pagas.

COMO PASSA A SER

A análise das cláusulas coletivas se limita a verificação da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico previstos no art. 104 do Código Civil de 2002:

I - Agente capaz;

II - Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - Forma prescrita (proibida) ou não defesa em lei.

COMO FICA NA PRÁTICA

Agora, com a nova regra da prevalência da norma coletiva sobre a lei, a Justiça do Trabalho deverá interferir minimamente nos acordos, limitando-se a analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico previstos no art. 104 do Código Civil de 2002.

Isto significa que a supremacia do acordado sobre legislado é absoluta, pois nem a Justiça do Trabalho poderá declarar a nulidade de cláusula coletiva, salvo nos casos de invalidade do negócio jurídico, como por exemplo na hipótese de haver uma negociação de objeto ilícito (drogas em geral) ou uma das partes do acordo não esteja plenamente capaz para o exercício da vida civil.

8. ACORDADO SOBRE **O LEGISLADO – LIMITES**

COMO ERA

Não havia um rol limitando aquilo que norma coletiva poderia ou não firmar, existia apenas a regra de que as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho não poderiam deliberar sobre matérias de saúde e segurança no trabalho, tais como jornada de trabalho e intervalo intrajornada. Toda e qualquer norma coletiva não poderia reduzir ou retirar determinados direitos, como por exemplo, retirar o caráter salarial das horas extras pagas por supressão de intervalo intrajornada.

COMO PASSA A SER

Agora temos um rol limitador daquilo que pode ser abordado em norma coletiva, pois o art. 611-B da nova redação da CLT diz quais são os objetos ilícitos de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho

COMO FICA NA PRÁTICA

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - Salário mínimo;

V - Valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - Salário-família;

IX - Repouso semanal remunerado;

X - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - Número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - Licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - Aposentadoria;

XX - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - Tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Ainda, com a reforma, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de acordo ou convenção coletiva.

9. SÓCIO RETIRANTE

COMO ERA

Não havia regra específica na CLT. Vivia-se numa celeuma.

COMO PASSA A SER

Foi acrescentado o art. 10-A na CLT, o qual aduz que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato.

COMO FICA NA PRÁTICA

Haverá segurança jurídica nos casos de saída dos sócios da sociedade empresária. Agora a reforma colocou um basta na divergência que existia, pois alguns entendiam que o sócio que se retirou da sociedade detinha responsabilidade quando o empregado fora contratado no período da sua administração, desconsiderando o prazo de dois anos da averbação da junta comercial. Outros entendiam que a responsabilidade do ex-sócio se limitava aos 2 anos da averbação.

> **Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o sócio que se retira da empresa responde pelas dívidas trabalhistas apenas quanto às ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato social da empresa.**

Além disso, agora estabeleceu-se uma ordem de preferência, pois primeiro o juiz deverá esgotar todas as buscas possíveis para encontrar bens da empresa devedora, não encontrando, ele poderá buscar em relação aos atuais sócios, esgotadas as duas primeiras oportunidades, e somente depois disso, o juiz poderá direcionar a execução trabalhista em face do sócio que se retirou.

10. TRABALHO EM REGIME **DE TEMPO PARCIAL**

COMO ERA

O trabalho por tempo parcial previsto na CLT era limitado a 25 horas semanais, não poderia haver horas extras e fracionamento de férias.

COMO PASSA A SER

A reforma modificou o trabalho por tempo parcial permitindo uma jornada de 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou 26 horas semanais com possibilidade de horas extras, até o limite de 6 horas semanais.

Além disso, é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

COMO FICA NA PRÁTICA

30 horas semanais: não pode fazer horas extras.

26 horas semanais: pode fazer até 6 horas extras por semana.

Menos de 26 horas semanais: pode fazer até 6 horas extras por semana.

Na hipótese de haver horas extras, as horas suplementares à duração do trabalho semanal normal (no caso de 26 horas ou menos) serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

> **O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral**

11. INTERVALO
INTRAJORNADA SUPRIMIDO

COMO ERA

Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial. Exemplo: o empregado tem direito a uma hora de intervalo, mas usufrui apenas de 30 minutos. Será devido como horas extras o período inteiro de uma hora, mesmo tendo gozado parcialmente do intervalo.

COMO PASSA A SER

Art. 71, § 4º, da CLT aduz que, não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória (sem reflexos).

COMO FICA NA PRÁTICA

O intervalo intrajornada além de poder ser flexionado por meio de norma coletiva para 30 minutos diários, no caso de supressão, somente será devido o pagamento da hora suprimida e não do intervalo completo.

Exemplo: o empregado tem direito a uma hora de intervalo, mas usufrui apenas de 30 minutos. Será devido como horas extras o período suprimido de 30 minutos, não sendo mais devido o período integral como horas extras.

Isso ocorria porque a súmula 437 do TST determinava que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Ainda, o TST foi além, dizendo que possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Com a reforma, o pagamento do período suprimido terá caráter indenizatório, isto é, não incidirá como base para pagamento de FGTS, INSS, férias, 13º salário, dentre outras verbas salariais.

12. TELETRABALHO (**HOME OFFICE**)

COMO ERA

A modalidade de teletrabalho ou *home office* já era muito praticada no âmbito das relações de emprego contemporâneas, carecendo apenas de regulamentação capaz de dar segurança jurídica aos atores dessa relação moderna de trabalho.

COMO PASSA A SER

O legislador acrescentou um capítulo novo na CLT, e em cinco artigos regulamentou o *home office*, dizendo que teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

COMO FICA NA PRÁTICA

Agora tem segurança. **Depois de anos de insegurança essa modalidade de trabalho ganhou força de lei, e por essa qualidade, deve-se observar as diretrizes legais para a sua boa e regular aplicação.**

A primeira delas que se destaca é que **a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e na CTPS, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.**

Um ponto interessante nesse aspecto é que muitos empresários tinham medo dessa modalidade de trabalho principalmente no tocante a presença esporádica ou semanal dos empregados nas dependências da empresa, com receio de que isso pudesse descaracterizar o teletrabalho. Entretanto, a reforma veio tranquilizar o empregador, ao afirmar que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Assim, quando houver necessidade de presença do empregado sob o regime de teletrabalho nas dependências da empresa, o que pode se justificar por muitas razões, não se corre mais o risco de se descaracterizar essa modalidade de trabalho à distância.

Além disso, poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Por outro lado, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Assim:

De presencial para teletrabalho: acordo entre as partes.

De teletrabalho para presencial: por determinação do empregador.

> Quanto ao custo da operação, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, e serão arcadas pelo empregador, não integrando a remuneração do empregado.

E por fim, cabe destacar que os empregados na modalidade de teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada, não havendo obrigação legal de registrar jornada diária de trabalho, pois nessa modalidade o empregador não controle a jornada, logo, também não haverá pagamento de horas extras.

13. FÉRIAS

COMO ERA

As férias apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Ainda, menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracionar as férias.

COMO PASSA A SER

O § 1º do art. 134 da CLT veio modificar essa realidade e passou a permitir o fracionamento das férias em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Além disso, passou a permitir que menores de 18 anos e maiores de 50 anos também possam fracioná-las.

COMO FICA NA PRÁTICA

Tem que haver a concordância do empregado, não se trata de uma imposição, mas sim de uma escolha do empregado. As datas e períodos em que o empregado sairá de férias continua sendo uma deliberação do empregador.

14. AUSÊNCIA DE **REGISTRO NA CTPS**

COMO ERA

A empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário mínimo, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

COMO PASSA A SER

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

COMO FICA NA PRÁTICA

O empregador é obrigado a registrar, seja qual for a atividade laboral, o seu empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, sob pena de, numa eventual fiscalização, sofrer as penas da lei. Em relação à microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.

15. TRABALHO INSALUBRE PARA MULHER

COMO ERA

A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade, devendo exercer suas atividades em local salubre.

COMO PASSA A SER

Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições insalubres em graus mínimo e médio. Se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação não poderá ser exercido, mediante apresentação de atestado pelo médico de confiança da empregada.

COMO FICA NA PRÁTICA

Em atividades insalubres de grau máximo a gestante não pode trabalhar. A exceção quanto ao grau máximo é para a empregada lactante, pois a lei permite que esta labore em tais condições. Porém, quando a empregada apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação, deverá ser imediatamente afastada da atividade considerada insalubre em grau máximo.

Quanto aos graus médio e mínimo, tanto para a gestante quanto para lactante, poderá haver trabalho em ambiente insalubre, mas quando a empregada apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação e lactação, a trabalhadora deverá ser imediatamente afastada da atividade considerada insalubre em grau médio ou mínimo.

16. TRABALHO **AUTÔNOMO**

COMO ERA

Não era regulamentado. Muitos autônomos obtinham o reconhecimento de vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, alegando fraude por parte do contratante.

COMO PASSA A SER

A reforma passou a regulamentar a figura do trabalhador autônomo, aduzindo que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta CLT.

COMO FICA NA PRÁTICA

Grande problema do trabalho autônomo é a caracterização de relação autônoma mascarada. Muitos “autônomos” pleiteavam na Justiça do Trabalho o reconhecimento de vínculo de emprego com o contratante, alegando que na verdade a relação existente entre as partes era de emprego, quando preenchidos os pressupostos do vínculo de emprego (artigos 2º e 3º da CLT).

Assim, mesmo com contrato assinado, firmado entre as partes, a Justiça do Trabalho por incontáveis vezes declarava a invalidade do contrato de natureza civil, reconhecia o vínculo de emprego e determinava o pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas numa típica relação de emprego.

Agora, com a nova redação apresentada pela CLT, desde que todas as formalidades legais para a constituição da relação cível sejam observadas, essa relação terá validade e ganhou força de lei, gerando segurança jurídica para as partes.

Ainda, a maior novidade apresentada pela reforma nesse aspecto mora no fato de que o trabalho autônomo prestado com exclusividade, de forma contínua ou não, não caracteriza a qualidade de empregado prevista em lei. Antes da mudança, um trabalhador autônomo que prestasse seus serviços de forma exclusiva tinha grandes chances de ter o pedido de vínculo de emprego reconhecido. Agora, estando tudo dentro da legalidade, não importa se é exclusivo ou não, não haverá mais reconhecimento de vínculo de emprego apenas por essa condição.

Porém, tem-se que tomar cuidado com a administração e a forma de tratamento do serviço autônomo. O contratante não poderá tratar o prestador de serviço autônomo como se fosse seu empregado, não poderá haver subordinação jurídica nem pessoalidade.

A relação jurídica que há nessas relações cíveis é obrigacional, isto é, o contratante contrata os serviços e paga pelo trabalho realizado, o contratado, por sua vez, tem a obrigação legal e contratual de executar os serviços para o qual foi contratado. Esse é o vínculo jurídico dessa relação, ambos estão subordinados nos seus deveres, obrigações e direitos derivados do contrato de prestação de serviço. **Agora, quando isso ultrapassa os limites do contrato (direitos e obrigações), corre-se o risco de ter essa relação cível desqualificada e declarada como relação de emprego.**

A pessoalidade é outro ponto importante, pois numa relação de emprego o empregador contrata a pessoa física, não podendo o empregado ser substituído por outra pessoa para cumprir sua jornada de trabalho quando não puder comparecer. Exemplo: João foi contratado para trabalhar na empresa Alfa Ltda. Certo dia João adoeceu e não pode comparecer ao trabalho, João poderá encaminhar seu irmão para prestar serviço no seu lugar, pode ocorre tal substituição? Evidentemente que não, pois numa relação de emprego o empregador contrata a pessoa, que no caso é o João.

Já numa relação de trabalho autônomo legítima essa qualidade não pode existir, pois **a pessoalidade é incompatível com esse tipo de contrato.** O prestador de serviços autônomo contratado presta serviço pessoalmente, podendo se fazer substituir por outra pessoa de sua confiança em casos específicos. Por isso que o contrato de trabalho autônomo se diferencia do contrato de emprego. Entretanto, quando essa discricionariedade do contratado não existe, aí o risco de descaracterização da relação cível é possível, desde que preenchidos os pressupostos configuradores da relação de emprego.

17. TRABALHO **INTERMITENTE**

COMO ERA

Muitos trabalhadores eram contratados de forma intermitente, mas essa relação não era regulamentada.

COMO PASSA A SER

A Lei 13.467/2017 define o trabalhador intermitente como sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

COMO FICA NA PRÁTICA

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

O empregado será convocado para trabalhar, não tendo necessidade de ficar na sede da empresa esperando trabalho. **Quando chamado, o empregado receberá pelas horas efetivamente trabalhadas, ou seja, tem trabalho, tem salário.** Essa modalidade de trabalho pode ser muito bem utilizada para aquelas empresas que trabalham sob demanda, e depois passam períodos sem trabalho.

> **Porém, o empregador deve convocar o empregado intermitente para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com pelo menos 3 dias corridos de antecedência.**

Por sua vez, o empregado poderá recusar o trabalho, pois, recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Se o empregado aceitar o trabalho, deverá comparecer à empresa para executá-lo. Caso uma das partes descumpra as obrigações do contrato, bem como do trabalho em específico, sem justo motivo, deverá pagar à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida para aquele trabalho.

Além disso, no trabalho intermitente, assim como no contrato de trabalho “normal”, não há exclusividade, visto que o pe-

ríodo de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Como fica o pagamento dos direitos trabalhistas? Essa resposta está no § 6º do art. 452-A da nova redação da CLT:

Ao final de cada período de prestação de serviço, **o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I. remuneração; II. férias proporcionais com acréscimo de um terço; III. décimo terceiro salário proporcional; IV. repouso semanal remunerado; e V. adicionais legais**, tudo pago por meio de recibo, onde deverá constar discriminadamente os valores pagos relativos a cada uma das parcelas acima referidas.

Ainda, o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal (proporcionalmente) e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. Isto é, havendo trabalho, haverá salário, e por consequência legal, haverá recolhimento do FGTS.

Um ponto interessante (e justo) trazido pela reforma quanto ao trabalho intermitente é o direito de férias, mesmo se o empregado passar por períodos sem trabalho. O § 9º do art 452-A aduz que a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

18. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

COMO ERA

O salário era integrado não só pela importância fixa estipulada, como também pelas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedessem 50% do valor do salário do empregado e abonos pagos pelo empregador.

COMO PASSA A SER

A atual redação do art. 457 da CLT deixa claro que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

COMO FICA NA PRÁTICA

Ou seja, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

> Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao esperado no exercício de suas atividades.

Ainda, o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito.

19. ALTERAÇÃO DA FUNÇÃO **CARGO DE CONFIANÇA**

COMO ERA

É ilícita alteração contratual quando acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao empregado. A reversão do empregado da função de confiança para o cargo de origem, não lhe retira o direito à gratificação recebida pelo exercício do cargo, quando percebida por 10 anos ou mais.

COMO PASSA A SER

O retorno ao cargo de origem, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

COMO FICA NA PRÁTICA

O empregador poderá remover, com total segurança jurídica, o funcionário que exerce cargo de confiança para o seu cargo de origem, retirando a gratificação de função que este recebe mensalmente, independentemente do tempo.

Isso se dá pelo fato de que a gratificação de função se justifica pelo exercício da função de confiança, encerrando a função ou sendo o empregado removido do cargo de confiança para o cargo de origem, não subsiste mais o fato gerador da gratificação, podendo ser retirada imediatamente após o afastamento ou encerramento do cargo.

20. DISPENSAS IMOTIVADAS **COLETIVAS E PDV OU PDI**

COMO ERA

A ocorrência de dispensa coletiva, para que o procedimento fosse declarado legalmente válido, necessariamente deveria se concretizar por acordo ou convenção coletiva.

COMO PASSA A SER

Agora, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

COMO FICA NA PRÁTICA

A lei não diferencia mais as dispensas individuais e coletivas, possibilitando ao empregador a discricionariedade de demitir coletivamente sem prévia autorização do sindicato da categoria dos empregados ou formulação de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, ou seja, empregado e empregador, juntamente com o sindicato, poderão delimitar as verbas que serão quitadas e ressalvando aquelas que não serão objeto de quitação ampla e geral, permitindo com que o empregado pleiteie o seu pagamento numa futura reclamatória trabalhista.

A reforma veio assegurar legalmente a prática do PDV ou PDI, mas mantendo a necessidade de sua formulação por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, isto é, a participação do sindicato da categoria dos empregados é necessária para sua validação e para quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia entabulados nos referidos planos.

21. JUSTA **CAUSA**

COMO ERA

Era (e ainda é) regulamentado pelo art. 482 da CLT.

COMO PASSA A SER

A reforma trabalhista veio acrescentar mais uma possibilidade de aplicação de justa causa por culpa do empregado, asseverando que a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

COMO FICA NA PRÁTICA

O empregado que necessita de habilitação prevista em lei para exercer a função para o qual foi contrato tem o dever de zelar pela sua boa e regular manutenção, se salvaguardando de situações que o levem a perder tal habilitação, tendo em vista que a perda dessa qualidade o impossibilitará de exercer a sua função, o que acarretará na rescisão contratual por justa causa.

Um exemplo clássico dessa modalidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa são os motoristas profissionais, os quais necessitam da Carteira Nacional de Habilitação para exercerem a função de motorista. Ao perder sua habilitação, por qualquer razão, desde que seja de forma dolosa, isto é, com a intenção de praticar o ato faltoso, dará ensejo à aplicação de justa causa por parte do seu empregador.

Dessa forma, se a perda da habilitação para o exercício da função profissional se der de forma culposa, sem a intenção de praticar o ato que o desabilitou, o empregado não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

22. ACORDO PARA EXTINÇÃO DO **CONTRATO DE TRABALHO**

COMO ERA

Não era regulamentado, mas era muito praticado pelos empregados e empregadores. O famoso “acordo”, onde o empregador dispensa o empregado e este devolve a multa do FGTS ao empregador.

COMO PASSA A SER

Agora o art. 484-A permite essa prática, estabelecendo que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as verbas trabalhistas.

COMO FICA NA PRÁTICA

O que é devido quando isso ocorrer? Serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

Por metade: aviso prévio, ser for indenizado;

Por metade: multa do FGTS, que será de 20% sobre o saldo remanescente;

Na íntegra: as demais verbas rescisórias normais.

Nesses casos, o empregado só poderá movimentar 80% da sua conta do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.

23. TERMO DE QUITAÇÃO DO **CONTRATO DE TRABALHO**

COMO ERA

Não havia regulamentação sobre o tema.

COMO PASSA A SER

O art. 507-B da CLT permite que empregado e empregador, com a assistência do sindicato da categoria do empregado, firmem termo dando quitação anual às obrigações trabalhistas.

COMO FICA NA PRÁTICA

Agora, por força da nova redação conferida à CLT por meio da Lei 13.467/2017, é facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados.

Ou seja, anualmente, empregado e empregador poderão comparecer ao sindicato dos empregados e firmar termo que quitará o contrato, não havendo mais o que reclamar em futuras reclamatória trabalhista, haja vista que houve quitação devidamente acompanhada pelo sindicato, o qual possui representatividade perante o empregador para analisar e convalidar ou não a transação. Tal faculdade agora terá força de lei, não podendo ser questionado a sua validade no Judiciário, salvo se efetivamente os requisitos do negócio jurídico não se mostrarem preenchidos.

Na prática, sob a vigência da regra anterior, os empregadores acompanhavam os empregados até o sindicato para homologar o termo rescisório do contrato de trabalho e depois os empregados poderiam numa futura reclamatória trabalhista pleitear verbas não pagas ou pagas a menor. A nova regra inibirá e reduzirá drasticamente as reclamatórias trabalhistas, desde que isso vire uma prática anual entre empregados e empregadores.

Na nossa opinião, isso é um grande avanço na dinâmica laboral, pois as partes, no âmbito privado, de forma extrajudicial, pactuarão a quitação integral do contrato correspondente ao período de no máximo um ano, sem a necessidade de movimentar o Poder Judiciário, evitando custos ao Estado e principalmente às partes.

24. CONTRIBUIÇÃO **SINDICAL**

COMO ERA

A contribuição sindical era obrigatória para empregados e empregadores. A redação anterior do art. 545 da CLT assevera-va que os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

COMO PASSA A SER

A reforma trabalhista apenas retirou a última parte do art. 545 da CLT “salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades”. Assim **a contribuição sindical não é mais obrigatória tanto para os empregados quanto para os empregadores.**

COMO FICA NA PRÁTICA

A partir de agora, com as novas regras da CLT, **as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas desde que prévia e expressamente autorizadas.** Isso na prática significa autorização prévia por escrito. Caso não haja essa autorização, o desconto é ilícito.

Dessa forma, os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. Assim, uma vez autorizado pelo empregado, e somente se este autorizar de forma escrita, é que o empregador está obrigado a efetuar o desconto e repassar o valor ao sindicato da categoria do empregado.

Para aqueles empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reiní-cio do trabalho.

25. REDUÇÃO **SALARIAL**

COMO ERA

A Constituição Federal de 1988 estabelece como princípio básico a irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Por sua vez, o art. 503 da CLT aduz que é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

COMO PASSA A SER

Continua a regra da excepcionalidade da redução salarial, inclusive o art. 611-B, VII, do texto da Lei 13.467/2017, proíbe que Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho reduza salário, na forma da lei.

COMO FICA NA PRÁTICA

Mas então, o que mudou? **Na verdade, o salário continua a ser algo intocável, irredutível, não podendo ser retido sob pena de configuração de crime, nos termos da lei.**

A reforma trabalhista não veio autorizar a redução salarial, o disposto no art. 503 da CLT ainda está vigente. Portanto, ainda é ilícita a redução salarial, salvo nos casos excepcionais, de grave crise econômica e financeira enfrentada pela empresa, que esta poderá, no intuito de preservar os empregos e a atividade econômica reduzir jornada de trabalho e salário.

Dessa forma, a empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual.

A Lei 13.467/2017 veio apenas acrescentar mais uma garantia ao empregado, aduzindo que, se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

26. ULTRATIVIDADE DA **NORMA COLETIVA**

COMO ERA

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho (súmula 277 TST).

COMO PASSA A SER

O art. 614, § 3º, da CLT trouxe o princípio de que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

COMO FICA NA PRÁTICA

Pela regra antiga, uma norma coletiva só poderia ser modificada, reduzida ou suprimida por outra norma coletiva, mesmo após a sua vigência.

Exemplo: os efeitos de uma norma coletiva ultrapassavam o limite de vigência da própria norma coletiva. A duração de uma norma coletiva pode durar por no máximo 2 anos, mas de acordo com a regra antiga, a duração ultrapassava esse limite de 2 anos até que outra norma coletiva modificasse ou suprimisse o direito previsto no acordo ou na convenção anterior.

Assim, a ultratividade é esse prolongamento do prazo de vigência da norma, o que agora é proibido. **A partir do momento em que um direito for instituído por acordo ou convenção coletiva de trabalho, esse direito produzirá efeito apenas pelo prazo de vigência estipulado na própria norma.**

27. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO **SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA**

COMO ERA

As condições de trabalho e os direitos dos empregados estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as condições e direitos estipulados em Acordo Coletivo de Trabalho.

COMO PASSA A SER

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

COMO FICA NA PRÁTICA

Agora aqueles acordos coletivos realizados entre Empresa e Sindicato da categoria dos empregados sempre prevalecerá às condições previstas nas Convenções Coletivas do Trabalho, aquelas firmadas entre Sindicato dos empregados e Sindicato Patronal.

Isso facilitará a relação empregado e empregador, visto que os acordos coletivos são mais específicos para cada relação, enquanto que as convenções abrangem toda uma categoria que, às vezes, não alcança os interesses diretos de cada atividade econômica.

28. TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA

A terceirização de mão de obra era norteada pelo conteúdo da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, pois não havia previsão legal nesse sentido. Apenas era possível terceirizar atividade-meio da empresa, sendo ilícito a terceirização da sua atividade-fim.

Posteriormente, veio a Lei 13.429/2017, mas esta apenas regulamentou a terceirização da atividade meio, deixando de tratar expressamente sobre terceirização da atividade-fim.

COMO PASSA A SER

Com o advento da Lei 13.467/2017, a terceirização de qualquer atividade da empresa, inclusive a principal, passou a ser permitido.

COMO FICA NA PRÁTICA

Antes de falar sobre a terceirização da atividade-fim prevista na Lei 13.467/2017, importante destacarmos que a Lei 13.429/2017 em nada tratou da terceirização da atividade principal da empresa, mas apenas regulamentou o instituto do fornecimento de mão de obra para as atividades meio das empresas.

Tanto é que a reforma veio e possibilitou a terceirização de qualquer atividade. Se a reforma fez isso, é sinal claro de que a Lei 13.429/2017 não tratou da tão polêmica terceirização irrestrita.

Assim, a partir da entrada em vigor da lei 13.467/2017, e só depois disso, é que se pode terceirizar as atividades principais da empresa.

Dessa forma, o que a Lei 13.467/2017 dispõe sobre esse tema? Ela considera 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.

Ainda, é importante lembrar que é garantido aos empregados da empresa prestadora de serviços terceirizado, enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições dos empregados da contratante relativas a alimentação, 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, além das mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Ainda, contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. Isso significa dizer que nem sempre os terceirizados terão direito ao mesmo salário, pois quem contrata o serviço terceirizado poderá negociar com quem fornece o serviço tal condição.

A empresa contratada para prestar serviços de mão de obra terceirizada não pode ser composta por sócios que tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à empresa que vai contratar o serviço terceirizado na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços terceirizado antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

DISPOSITIVOS REVOGADOS

Pontos que deixaram de fazer parte da Legislação.

29. FÉRIAS EM REGIME DE **TEMPO PARCIAL**

COMO ERA

O antigo art. 130-A da CLT previa um período de férias reduzido ao trabalhador em regime de tempo parcial de jornada.

COMO PASSA A SER

Foi revogado o art. 130-A da CLT, assim, as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da CLT, na mesma proporção dos empregados em tempo normal de jornada.

COMO FICA NA PRÁTICA

A reforma igualou o trabalhador em tempo normal e parcial de jornada, para efeitos de férias.

Agora, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado em regime parcial terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

30. PAUSA DA MULHER DE 15 MINUTOS ANTES DA **PRORROGAÇÃO DA JORNADA**

COMO ERA

Em caso de prorrogação do horário normal da mulher, seria obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

COMO PASSA A SER

Foi revogado o art. 384 da CLT.

COMO FICA NA PRÁTICA

Não há necessidade de qualquer intervalo antes de iniciar o labor extraordinário, tanto para homens quanto para mulheres. Agora as horas extras podem ser laboradas diretamente, na mesma sequência da jornada normal de trabalho.

31. HOMOLOGAÇÃO DE TRCT

COMO ERA

O empregador era obrigado a homologar a rescisão de contrato de trabalho no sindicato quando superior a 1 ano de serviço.

COMO PASSA A SER

O § 1º do art. 477 da CLT foi revogado.

COMO FICA NA PRÁTICA

Independentemente do tempo de serviço, não é mais obrigado homologar a rescisão contratual junto ao Sindicato, afastando, assim, a assistência da entidade sindical para esse fim.

Como você viu neste guia, as novas regras trabalhistas não são complicadas e com alguns ajustes você vai conseguir reorganizar o seu negócio para que você e sua equipe usufruam das mudanças e alcancem mais resultados.

Queremos parabenizar você por buscar informações e ter tirado as suas dúvidas nesta publicação. Sugerimos que você a guarde em uma pastinha e deixe sempre à mão: assim, quando precisar relembrar, é só retomar a leitura e conferir uma das 30 mudanças na Legislação Trabalhista que indicamos aqui.

MANTENHA-SE **SEMPRE ATUALIZADO**

O Sebrae oferece apoio aos micro e pequenos negócios por meio de inúmeras soluções. Confira algumas que podem servir como complemento a este e-book e auxiliar você na gestão de pessoas no seu negócio.

Online:

- Negócio Certo - Trilhas de Autoatendimento
- Gestão de Recursos Humanos
- Gestão de Pessoas
- Como a gestão de pessoas impacta nas organizações

Presencial:

- Gestão de Pessoas e Equipes
- Excelência da Gestão
- Lidere sua Equipe de Trabalho

E-book:

- Como contratar funcionários

SEBRAE

Serviço de Apoio às
Micro e Pequenas Empresas
Santa Catarina