

REFORMA TRABALHISTA

As mudanças da CLT



INSTITUTO
GÊNESIS
PUC-RIO

20
ANOS

Sumário

- INTRODUÇÃO
- GRUPO ECONÔMICO
- HORAS EXTRAS
- BANCO DE HORAS
- FÉRIAS
- HORAS IN ITINERE
- TRABALHO AUTÔNOMO
- CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL
- MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO
- TRABALHO REMOTO OU TELETRABALHO
- REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
- JORNADA 12X36
- TRABALHO INTERMITENTE
- TERCEIRIZAÇÃO
- DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO
- ARBITRAGEM
- REMUNERAÇÃO
- PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO
- LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO
- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
- DEPÓSITO RURAL
- HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PELO SINDICATO

Introdução

A Lei 13.647/2017 instituiu a Reforma Trabalhista que trouxe uma série de alterações no conteúdo da CLT e de outras leis que regem o Direito do Trabalho. As mudanças afetaram de forma significativa a relação entre empregado e empregador, principalmente em empresas de pequeno porte, visto que carecem de estímulos expressivos para se desenvolver.

A reforma regulamentou novas situações que demonstraram, de certa forma, a ideia de tratamento diferenciado para essas micro e pequenas empresas. O aspecto central da Lei 13.467/2017 é a emancipação da autonomia da vontade (individual ou coletiva) e a relativização de princípios. O legislador optou, então, pelo diálogo com a doutrina e/ou jurisprudência.

Grupo Econômico

○ Antes

Era previsto como responsável trabalhista o grupo econômico por subordinação vertical, isto é, aquele que as empresas possuíam relação de subordinação entre elas, com poder diretivo e de controle

✔ Depois

É incluído na configuração de grupo econômico aquelas empresas que se relacionem por coordenação horizontal e o §3º que exige a demonstração de interesse integrado das empresas.

Horas Extras

○ Antes

O trabalhador podia realizar até 2 horas extras diárias, tendo um adicional de 20% sobre o período trabalhado fora do expediente. Podendo ser dispensado caso as horas fossem compensadas em outros dias.

✔ Depois

O piso do adicional pela hora extra passa a ser de 50% da hora normal trabalhada. Continua a possibilidade da existência de um banco de horas e fica permitida a pactuação através de acordo individual no período de 6 meses.

Banco de Horas

○ Antes

As empresas podem optar pela quitação das horas extras realizadas com a conversão em dias de folga. Desde que o período para quitação não ultrapasse um ano e haja previsão no acordo ou convenção coletiva de trabalho. Havendo saldo positivo de horas extras não compensadas quando na rescisão de contrato, o empregador é obrigado a fazer sua quitação.

✔ Depois

O acordo poderá ser pactuado entre empregado e empregador, sem necessidade de intervenção do Sindicato da categoria, obrigatoriamente por escrito. Caso o acordo seja individual, a quitação total do banco deverá ocorrer no prazo de 6 meses.

Férias

○ Antes

O trabalhador tinha direito a 30 dias corridos de férias que deveriam ser gozados em única e, somente em casos excepcionais, para pessoas entre 18-45 anos, em duas partes. Quando fracionada, nenhuma das partes poderia ser inferior a 10 dias.

✔ Depois

A alteração prevê que o gozo das férias poderá ser fracionado em até 3 partes, desde que acordado entre empregado e empregador, sendo que uma delas deverá ter mais de 14 dias e as outras duas, mais de 5. Sendo a regra aplicável para qualquer trabalhador.

Horas In Itinere

○ Antes

Caso o local de trabalho fosse de difícil acesso, não servido de transporte público regular ou o houvesse transporte fornecido pelo empregador, o tempo de deslocamento do empregado, no itinerário casa-trabalho-casa, era contabilizado como tempo integrante da jornada de trabalho.

✔ Depois

As horas gastas no deslocamento casa-trabalho-casa não são mais consideradas como tempo à disposição do empregador. Portanto, não será computado na jornada de trabalho.

Trabalho Autônomo

○ Antes

A atuação contínua do autônomo para um empregador poderia ser reconhecida, na Justiça, como prova de vínculo empregatício.

✔ Depois

A contratação de um profissional autônomo, mesmo que este preste serviços contínuos e com exclusividade, não configuraria a qualidade de empregadotrabalhador.

Contrato de trabalho por tempo parcial

○ Antes

A duração da jornada era de até 25 horas semanais, sendo proibidas as horas extras. O salário era proporcional ao da jornada integral e as férias eram computadas proporcionalmente à jornada semanal e concedidas em períodos de 8 a 18 dias, sendo vedada a conversão de 1/3 em abono pecuniário.

✔ Depois

Admite duas formas de contratação: aquela cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais; ou aquela cuja duração não exceda 26 horas semanais, com possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Já as férias passam a ser concedidas em períodos de 12 a 30 dias, podendo converter 1/3 do período das férias em abono pecuniário.

Multa pela falta de registro do empregado

○ Antes

Estabelecia multa de 1 salário mínimo regional para cada emprego não registrado. Ademais, outro salário somado em caso de reincidência.

✔ Depois

A nova legislação estabelece valor fixo de R\$ 3.000,00 por empregado, acrescido de tal valor em cada reincidência. Microempresas e Empresas de Pequeno Porte o valor será de R\$ 800,00. E a previsão do §2º constitui exceção ao critério da dupla visita, ou seja, a multa será aplicada na primeira visita ou fiscalização.

Trabalho remoto ou Teletrabalho

○ Antes

O “home office” já acontecia na prática em diversas empresas e órgãos públicos, entretanto não havia previsão legal.

✔ Depois

Para conferir mais segurança à essa forma de labor, a Reforma trabalhista passou a disciplinar o Teletrabalho acrescentando o Capítulo II-A ao Título II da CLT. É estabelecido contratualmente e o trabalho deve ser predominantemente fora das dependências do empregador. Podendo ser definido no contrato a responsabilidade pela manutenção dos equipamentos e reembolso de despesas. O comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de Teletrabalho.

Redução do intervalo intrajornada

○ Antes

A não concessão parcial do intervalo de refeição (intervalo intrajornada) obrigava o empregador a pagar 1 hora extra integralmente. E a hora não concedida possuía natureza salarial, ou seja, gerava reflexos em outras verbas trabalhistas.

✔ Depois

A não concessão parcial do intervalo intrajornada obriga o pagamento apenas do período suprimido. E este valor terá natureza indenizatória, sem que gere reflexo nas demais verbas trabalhistas.

Jornada 12 x 36

○ Antes

A jornada 12x36 era admitida somente quando prevista em lei ou instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

✔ Depois

A partir da reforma, a jornada 12x36 passa a ser facultada às partes mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo.

Trabalho Intermitente

○ Antes

Não havia previsão legal.

✔ Depois

Fica regulamentado como trabalho que intercala períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado pode prestar serviços a vários empregadores, devendo ser convocado 3 dias antes do início da prestação e tendo até 24h para aceitar ou não. No período trabalho serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas, inclusive o valor da hora a ser paga e as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado. Nenhum pagamento é devido no período inativo.

Terceirização

○ Antes

Não existia legislação específica sobre o tema, apenas um conjunto de decisões da Justiça que serviam como referência. A súmula permitia a terceirização apenas nas atividades-meio.

✔ Depois

A Lei da Terceirização ampliou a possibilidade de terceirização para qualquer atividade exercida pelas empresas, incluindo atividade-fim ou atividade principal.

A Reforma Trabalhista estabeleceu que um empregado demitido só poderá ser contratado como terceirizado após 18 meses de sua demissão. Prevê também que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos empregados efetivados.

Demissão por acordo

○ Antes

Não possuía previsão legal.

✔ Depois

Deve ocorrer por acordo mútuo entre as partes, no qual o empregado terá direito a 50% do aviso prévio, 20% de multa sobre o saldo do FGTS, poderá levantar 80% do saldo do FGTS, 13º, férias e demais verbas trabalhistas.

No entanto, não terá direito ao seguro desemprego.

Arbitragem

○ Antes

Não eram permitidas transações por meio da arbitragem no âmbito individual do direito do trabalho, sem comportar exceção.

✔ Depois

O novo artigo 507-A prevê agora a possibilidade de arbitragem nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo da previdência, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

Remuneração

○ Antes


As comissões, percentagens, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador eram partes integrantes do salário, além da importância fixa estipulada.

✔ Depois

Os valores pagos a título de auxílio de custo – limitados a 50% da remuneração mensal – o auxílio-alimentação, as diárias para viagens e prêmios não mais integram a remuneração, não se incorporando, portanto, ao contrato de trabalho. Com isso não podem constituir base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.


Prevalência do acordado sobre o legislado

 **Antes**
Não possuía previsão legal.

 **Depois**
Certos temas passam a ser alvo de negociação coletiva e, uma vez acordados, prevalecerão sobre a lei. Assuntos como salário mínimo e licença-maternidade não podem ser negociados.

Livre estipulação das regras do contrato de trabalho

 **Antes**
As leis presentes na CLT limitavam a vontade das partes.

 **Depois**
Os empregados com salário superior ou equivalente a duas vezes o teto da previdência e com nível superior completo poderão estipular livremente condições contratuais, respeitando as orientações expressas na lei – artigo 611-A da CLT.

Contribuição Sindical

○ Antes

Se fazia obrigatória e equivalente a 1 dia de salário por ano.

✔ Depois

A contribuição sindical passa a ser regida de duas formas: para os empregados elas são voluntárias e devem ocorrer mediante autorização expressa do empregado. Já para a empresa, para os autônomos e profissionais liberais são opcionais.

Depósito Recursal

○ Antes

O depósito era feito na conta vinculada do FGTS do empregado com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização, com 3% de juros ao ano.

✔ Depois

O depósito passa a ser feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os índices da poupança. Reduz os valores pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte, microempreendedores individuais. Beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial serão isentas desse depósito. O depósito poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

Homologação da rescisão pelo sindicato

○ Antes

Para o empregado com mais de um ano de serviço, a validade do pedido de demissão ou do recibo de quitação de rescisão do contrato dependia da assistência do sindicato responsável ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

✔ Depois

Atualmente não é mais necessária a homologação da rescisão, independente do tempo de serviço do empregado, simplificando o processo de desligamento.



20
ANOS

Conexões que transformam