



A Reforma Trabalhista

Principais Alterações

Lei 13.467/2017 e MP 808/2017

Desde o dia 11.11.2017, estão em vigor as novas regras trabalhistas, previstas na Lei **13.467/2017**, e **Alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808/2017 publicadas 14.11.2017**. A Lei e a recente medida provisória altera a CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho** em mais de uma centena de pontos e traz mudanças significativas nas relações de trabalho entre empregador e empregado, relações sindicais e questões judiciais/reclamações, além de alterar as Leis nº 8.036/1990 (sobre o FGTS), Lei nº 8.212/1991 (sobre o custeio no Regime Geral da Previdência Social), para adequação da legislação as novas relações de trabalho, com o objetivo de aumentar a criação de empregos formais no Brasil.

Vejas as principais mudanças na CLT instituídas pela Lei nº 13.467/2017 e propostas na MP nº 808/2017.



Acordos Coletivos ou Individuais sobre a Legislação

Será facultada a negociação entre as partes (empregador e empregado) de algumas questões regulamentadas em CLT, através de acordos individuais, coletivos ou através convenção coletiva de trabalho. O acordo terá prevalência sobre a Lei;

Jornada de Trabalho

É facultado às partes, o estabelecimento da jornada 12 x 36 horas, mas que somente se dará mediante previsão expressa em norma coletiva de trabalho, **com exceção para as atividades de saúde** onde será possível realizar este tipo de jornada por acordo individual, através de alteração dada ao artigo 59-A da CLT.



O trabalho em regime de tempo parcial será aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extra, ou aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais, conforme artigo 58-A da CLT

O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, conforme § 5º do artigo 59 da CLT;

Trabalho Intermitente

Fica instituído legalmente o contrato intermitente. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, desde que o funcionário seja convocado com no mínimo três dias de antecedência. O trabalho intermitente não se aplica aos aeronautas, regidos por legislação própria.



Para o trabalho intermitente permanece o contrato por escrito, contudo, com registro em CTPS, com a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, discriminação de valores, local e o prazo para o pagamento da remuneração, conforme alteração do artigo 452-A da CLT.

O empregado intermitente **terá 24 horas para responder o chamado ao trabalho**, presumido o silêncio, será considerada a recusa.

Após **um ano sem qualquer convocação do empregado**, será considerado **rescindido o contrato de trabalho** intermitente, e as verbas rescisórias bem como o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos.

TeleTrabalho (Home Office)



Inclusão do regime do teletrabalho (artigo 75-A). Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador (casa/home office), com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. 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. Poderá haver alternância entre o regime presencial e o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e registrado contratualmente.

Intervalo entre Jornadas



O Intervalo intrajornada, deverá ser respeitado o limite de no mínimo trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. Pode haver flexibilização dos intervalos, através de acordos e desde que respeitado o limite acima.



Férias

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



Gestante e Lactante

A empregada gestante **será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres** e exercerá suas atividades em local salubre, **excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade**, conforme alterações ao artigo 394-A da CLT.

Se a exposição da gestante se der **em grau médio ou mínimo, e ela voluntariamente apresentar atestado** que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades, **não caberá o seu afastamento**.

Para a **empregada lactante**, o afastamento apenas ocorrerá mediante apresentação de atestado de saúde com esta recomendação.



Deslocamento

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. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



Demissão - Rescisão de Comum Acordo

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas, pela metade (50%), do valor do aviso prévio, caso indenizado e sobre o Saldo do FGTS. Permanece o valor integral para as demais verbas rescisórias.



Contribuição Sindical

Deixa de ser obrigatório o desconto e recolhimento da Contribuição Sindical. O desconto da contribuição sindical do salário do empregado deve ser autorizado previamente.

Contratação de Autônomos



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 Consolidação ou seja, **não há mais a exclusividade na contratação do autônomo**, e a prestação de serviços a só um tomador de serviços não caracteriza o vínculo empregatício. Entretanto, existente a subordinação jurídica, será reconhecida o vínculo empregatício, conforme o artigo 442-B da CLT.

Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, não se qualificam como empregados, se observadas as determinações do artigo 442-B da CLT.

Carência - Quarentena



Até 31.12.2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.

Multa por Falta de Registro



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. Quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado. Não se aplica neste caso o critério da dupla visita.

Justiça do Trabalho Gratuita



Aqueles empregados que recebem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do teto do INSS, terão direito ao acesso gratuito a Justiça do Trabalho. O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Sócio Retirante



O sócio retirante da sociedade responderá 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. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais, se e quando, ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Convenção Coletiva e Acordo Coletivo - Prevalência sobre a Lei



Poderão ser negociados os seguintes pontos, abaixo relacionados, através da convenção ou acordo coletivo de trabalho, que terá prevalência sobre a CLT (Artigo 611-A):

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 percebidas 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.



Direitos não Negociáveis em Convenção Coletiva ou de Acordo Coletivo de Trabalho

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos (Artigo 611-B)

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.

Considerações Finais

Observamos que alguns pontos precisam ser regulamentados, e podem sofrer ajustes ou alterações, principalmente as alterações instituídas pela MP 808/2017, que será apreciada pelo Legislativo (Câmara e Senado Federal), para confirmar sua validade.

Caso seja de interesse do empregador ou empregado, os contratos de trabalhos vigentes poderão ser alterados, através de um termo aditivo, com o objetivo de contemplar as novas regras impostas pela reforma trabalhista, entretanto, havendo alterações na Lei e na Medida Provisória, o aditivo deverá ser readequado novamente, de acordo com as mudanças nos textos normativos (Lei e/ou Medida Provisória). Para maiores esclarecimentos recomendamos consultar os profissionais que militam na área trabalhista.

Autor - Paulo Henrique de Souza Carvalho

Paulo Henrique de Souza Carvalho, é Bacharel de Ciências Contábeis, Pós-Graduado em Auditoria e Controladoria, Professor Universitário, Auditor e Consultor de Empresas nas áreas de Legislação Voltada as Micro e Pequenas Empresas, Gestão Empresarial e Financeira. Sócio Diretor de empresa de Consultoria e Assessoria Contábil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei 13.467/2017, de 13 de Julho de 2017 - Alterações na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Medida Provisória nº 808/2017, de 14 de Novembro de 2017 - Alterações na Lei 13.467/2017 e na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei nº 8.036/1990, de 11 de Maio de 1990, Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 8.212/1991, de 24 de Julho de 1991, Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

Portal do Planalto (Governo Federal), http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm- acesso 16/11/2017.

Redação Econet Editora - Editora Econet - www.econet.com.br

Para saber mais, relacionamos alguns Artigos relacionadas a Reforma Trabalhista:

- ✓ **[Medida provisória que altera reforma trabalhista chega ao Congresso](#)** - A MP 808 altera 17 artigos da reforma trabalhista
- ✓ **[Reforma trabalhista: o que muda para os micro e pequenos empresários](#)** - Empreendedores aguardam desenrolar das novas regras no Congresso e na Justiça
- ✓ **[Novas regras da CLT valorizam a Justiça do Trabalho, afirma especialista](#)** - Segundo Paulo Sérgio João, reforma eliminará insegurança jurídica nos contratos, o que pode destravar a geração de empregos com carteira assinada.
- ✓ **[Doméstica: empregador pode sacar 20% da multa da rescisão em demissão negociada](#)** - A plataforma do eSocial, gerido pela Receita Federal, e o sistema da CEF já passaram por alterações para viabilizar o protocolo de pagamento parcial.
- ✓ **[Passado está excluído da regra trabalhista](#)** - Os contratos de trabalho firmados no curso da legislação antiga não serão alterados ainda