

10 pontos da Reforma Trabalhista em vigor: entenda como ficarão seus direitos

11/11/2017

A nova lei trabalhista, Lei n. 13.467/2017, assinada em julho pelo presidente Michel Temer, entra em vigor a partir deste sábado 11. É a mais profunda mudança no mercado de trabalho no País após oito décadas do legado de Getúlio Vargas, o criador da carteira profissional (1932), da Justiça do Trabalho (1941) e da CLT (1943).

Com a entrada em vigor da “reforma trabalhista” ocorrerão mudanças significativas nas condições e contratos de trabalho; na organização sindical; na negociação coletiva; e a Justiça do Trabalho vivenciadas por todos os trabalhadores regidos pela CLT, incluídos aí, além dos trabalhadores do setor privado, os empregados públicos, mesmo aqueles (as) concursados (as).

A Lei n. 13.467/2017, decorrente de propostas da Confederação Nacional da Indústria que foram incorporadas ao texto, implementou uma diminuição caráter protetivo do Direito do Trabalho, aliás, desde sempre construído para proteção do empregado, ou seja, da parte mais fraca, na relação com o empregador.

As mudanças provenientes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 abrem caminho para erosão do Direito do Trabalho pelo Direito Civil, aquele que, grosso modo, considera que as partes são livres e iguais podendo, portanto, ajustarem segundo a sua vontade os contratos que firmarem.

De ressaltar que a igualdade formal da partes vem sendo atenuada crescentemente com vista a necessária proteção a parte mais frágil nas relações contratuais como, por exemplo, o que se deu com a criação das normas que protegem os consumidores frente as empresas.

Um cenário de Controvérsias Pela Frente

No entanto, a entrada em vigor da lei não afastam as incertezas e dúvidas que cercam as mudanças trazidas pela “reforma”. Recentemente (19/10) a Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (Anamatra) divulgou 125 enunciados aprovados sobre a interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017 .

As propostas de enunciados foram debatidas e aprovadas na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela Anamatra, em parceria com outras entidades, que reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito que, divididos em oito comissões temáticas, debateram mais de 300 propostas sobre a nova norma.

Segundo o presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, a Lei nº 13.467/2017 demandará interpretação cuidadosa dos magistrados do Trabalho, à luz da Constituição da República e das convenções e tratados internacionais em vigor na ordem jurídica brasileira. Desta forma, aplicação das novas normas previstas na reforma demandará cuidados por parte da magistratura e, o que significa que inúmeras serão as discussões travadas nos tribunais.

Aliás, é de registrar que a Procuradoria Geral da Republica ajuizou [demandas judiciais](#) a requerer a nulidade de clausulas da reforma pois, no entendimento da PGR a nova legislação, que desmonta a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), investe contra a população brasileira mais vulnerável e desequilibra a paridade de armas processuais entre aqueles que necessitam da Justiça do Trabalho, por exemplo.

Com a nova lei inúmeros direitos serão “*flexibilizados*”, ou seja, passarão a ser usufruídos ou não em função do resultado de negociações coletivas e individuais entre empregadores e trabalhadores (as) as quais poderão fixar condições distintas daquelas dispostas em lei, No entanto, a Lei n. 13.467/2017 é omissa em relação aos efeitos dessas alterações sobre as relações jurídicas e as reclamações trabalhistas já existentes, o que dará motivo a intensas discussões judiciais.

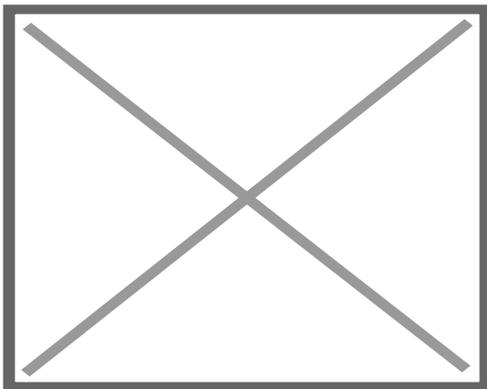
1) Pontos da Reforma Trabalhista em Vigor



Abaixo são tratados os 10 temas de maior relevância

da nova legislação para a vida e os direitos dos trabalhadores (as):

1. Negociado sobre o legislado – quando a lei não vale;
2. Formas de contratação de trabalhadores e trabalhadoras;
3. O salário do trabalhador e da trabalhadora;
4. Jornada de trabalho;
5. Mulheres trabalhadoras: insalubridade e intervalo;
6. Como ficaram as férias e outros direitos?
7. A Rescisão do contrato de trabalho;
8. A Justiça do Trabalho e Reforma: o que muda?
9. Os sindicatos e a Reforma Trabalhista;
10. Reforma trabalhista e aposentadoria.



1) NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – QUANDO A LEI

NÃO VALE

Como era?

Os direitos assegurados na legislação não poderiam ser reduzidos pela via da negociação coletiva.

Na CLT Temer: o direito assegurado em lei trabalhista poderá ser reduzido pela via da negociação coletiva (Convenção Coletiva e Acordo Coletivo).

As negociações entre patrões e empregados não podem tratar de FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários), remuneração da hora de 50% acima da hora normal, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador.

VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Como era? O acordado por patrões e empregados nas negociações coletivas se mantinha válido mesmo vencido o prazo de validade do acordo.

Na CLT Temer: os sindicatos e as empresas poderão definir os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas, pois o que havia sido estabelecido em convenções ou acordos perde a validade imediatamente.

QUESTÕES QUE PODERÃO SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuserem sobre:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas;
- Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- 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;
- Regulamento empresarial;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas
- Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; e
- Participação nos lucros ou resultados da empresa.

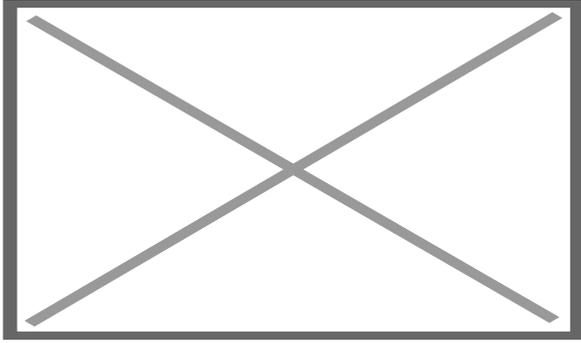
Desta maneira, ainda que a lei discipline esses direitos, a negociação coletiva – o acordo e a convenção – poderá dispor de modo diverso, ampliando ou reduzindo seu alcance.

ACORDOS INDIVIDUAIS

Como era? Os acordos via de regra eram coletivos.

Na CLT Temer: os trabalhadores poderão fazer acordos individuais sobre parcelamento de férias, banco de horas, jornada de trabalho e jornada em escala (12×36).

2) FORMAS DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS



TERCEIRIZAÇÃO

Como era? Não era permitida a terceirização da atividade fim do empregador.

Na CLT Temer: o empresário poderá realizar a terceirização da atividade de fim do empregador, desde que a empresa fornecedora da mão de obra possua capacidade econômica compatível com a execução do contrato.

Os terceirizados terão os mesmos direitos dos empregados da empresa contratante?

Não. Somente quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, algumas vantagens asseguradas aos empregados da tomadora poderão ser estendidas aos empregados das prestadoras de serviços, como as condições relativas a: 1) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; 2) direito de utilizar os serviços de transporte; 3) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; 4) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e 5) fornecimento de condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Terceirizados e Equivalência Salarial

Eventual equivalência salarial, além de outros direitos, depende de entendimento entre contratante e contratada. E o fornecimento de alimentação e de atendimento ambulatorial em outras localidades, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes, é mera faculdade da contratante aos empregados da contratada e, mesmo assim, só nos contratos que exigem mobilização de empregados da contratada.

Prazo de Carência

A Lei 13.467 fixa uma carência de 18 meses, a partir da demissão, para que ex-empregados da empresa tomadora possam ser contratados para prestar serviços à mesma empresa por meio de empresa prestadora de serviços.

TELETRABALHO

Como era? Havia regras para o trabalhador (a) que exerce em sua residência suas atividades.

Na CLT Temer: o empresário poderá realizar a terceirização da atividade de fim do empregador, desde que a empresa fornecedora da mão de obra possua capacidade econômica compatível com a execução do contrato.

Foi estabelecido “trabalho a domicílio”, porém a lei não estabeleceu a obrigatoriedade do pagamento de horas extras, assim como da responsabilidade com o custo de equipamentos e despesas como acesso a web e energia elétrica.

A lei explicita a ausência de responsabilidade do empregador, inclusive quanto a eventual acidente de trabalho, desde que o empregado tenha assinado o termo quanto às instruções para evitar doenças ou acidentes.

TRABALHO INTERMITENTE

Como era? Anteriormente, a CLT não previa esse tipo de vínculo.

Na CLT Temer: passam a ser permitidos os contratos em que o trabalho não é contínuo. A convocação do empregado deve ocorrer com três dias de antecedência. A remuneração é por hora de trabalho e não poderá ser inferior ao valor da hora aplicada no salário mínimo. Os trabalhadores nessas condições terão direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais.

AUTÔNOMOS

Como era? Caso a contratação de autônomos fosse continuada ou exclusiva haveria vínculo de emprego.

Na CLT Temer: as empresas poderão contratar autônomos e, ainda que haja relação de exclusividade e continuidade, não será considerado vínculo empregatício.

3) O SALÁRIO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

Como era? A legislação determinava que as diárias e as ajudas de custos, quando excediam 50% do salário, seriam consideradas salário, enquanto os abonos, que tinham caráter remuneratório, deveriam ser somados para todos os fins, especialmente para efeito de encargos trabalhistas, FGTS e contribuições sociais.

Na CLT Temer: com a nova redação dada pela Lei 13.467/17, integram o salário apenas a importância fixa, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, excluindo-se as diárias, os prêmios e abonos como parcela salarial. Assim, mesmo as parcelas habituais, como ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram mais a remuneração do empregado, não podendo ser incorporadas ao contrato de trabalho nem se constituírem em base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

4) JORNADA DE TRABALHO

Como era? A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. O empregado pode fazer até duas horas extras por dia.



Na CLT Temer: a jornada diária poderá ser de 12 horas com 36

horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

TEMPO DE TRABALHO

Como era? Todo o tempo que o trabalhador permanecia na empresa era considerado disponível para o trabalho.

Na CLT Temer: a lei passa a desconsiderar como extra da jornada de trabalho atividades particulares que o trabalhador realiza no âmbito da empresa como: descanso, estudo, alimentação, atividade social de interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

HORAS DE DESLOCAMENTO

Como era? Muitas vezes a empresa deveria pagar ao trabalhador (a) como extra o período em que se deslocava em transporte fornecido pela empresa, indo e voltando do trabalho.

Na CLT Temer: não haverá mais o pagamento de horas de percurso, ou seja, o período de deslocamento entre o trabalho e a casa do empregado não será computado na jornada de trabalho.

PAGAMENTO DE INTERVALO NÃO USUFRUÍDO

Como era? Se o trabalhador (a) usufruísse parcialmente do período devido de intervalo, a empresa teria de pagar o período integral como hora extra.

Na CLT Temer: se o trabalhador (a) usufruir parcialmente do intervalo, a empresa somente terá de pagar o período faltante, com natureza indenizatória.

JORNADAS PARCIAIS DE TRABALHO

Como era? Até agora, eram permitidas apenas 25 horas semanais, sem hora extra.

Na CLT Temer: Jornadas parciais podem ser de até 30 horas semanais, sem hora extra, ou de até 26 horas semanais com acréscimo de até seis horas extras.

BANCO DE HORAS MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL

Como era? O sistema de Banco de Horas somente podia ser estabelecido mediante negociação coletiva.

Na CLT Temer: a compensação das horas extras em outro dia de trabalho ou por meio de folgas poderá ser negociada entre empresa e empregado, desde que ocorra no período máximo de seis meses. O empregador que deixar de dar as folgas no prazo terá de pagar as horas extras, com acréscimo de 50%.

DESCANSO

Como era? O trabalhador que exerce a jornada de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo intrajornada para repouso ou alimentação. A indenização pelo intervalo suprimido, independentemente se parcial ou total, era de uma hora extra.

Na CLT Temer: O intervalo poderá ser negociado, desde que seja no mínimo de 30 minutos. Se o empregador não conceder o intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, o funcionário poderá dever ser indenizado com acréscimo de 50% do valor da hora normal de trabalho, percentual que deverá incidir apenas sobre o tempo não concedido.

5) MULHERES TRABALHADORAS: INSALUBRIDADE E INTERVALO

PROIBIÇÃO DO TRABALHO DE GESTANTES OU LACTANTES EM LO



CAIS INSALUBRES

Como era? Atualmente, a CLT proíbe o trabalho de mulheres grávidas em qualquer local insalubre.

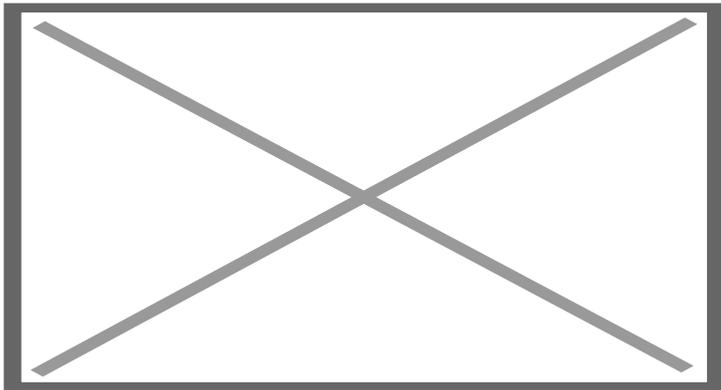
Na CLT Temer: nas atividades insalubres em graus médios e leves, o afastamento depende de atestado de médico de confiança da trabalhadora que recomende o afastamento durante a gestação.

INTERVALO PARA MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Como era? As mulheres tinham direito a um intervalo de 15 minutos antes de prestarem horas extras.

Na CLT Temer: O artigo.384.da CLT foi revogado, assim, não há mais direito a esse descanso.

6) COMO FICARAM AS FÉRIAS E OUTROS DIREITOS? PARCELAMENTO DAS FÉRIAS



PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

Como era? As férias deveriam ser usufruídas em 01 só período, ou, excepcionalmente, em 02.

Na CLT Temer: As férias poderão ser usufruídas em até 03 períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias seguidos. Os demais não poderão ser inferiores a 05 dias.

PROMOÇÕES

Como era? A promoção deveria ser feita de forma alternativa, por antiguidade e por merecimento.

Na CLT Temer: as promoções serão por merecimento ou por antiguidade, ou por apenas um destes critérios.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Como era? Valia a regra de que entre quem requer a equiparação e aquele com o qual se pede não poderia haver diferença de tempo superior a 02 anos.

Na CLT Temer: a diferença do tempo de serviço passou a 04 anos e a diferença na função não pode ser superior a 02 anos.

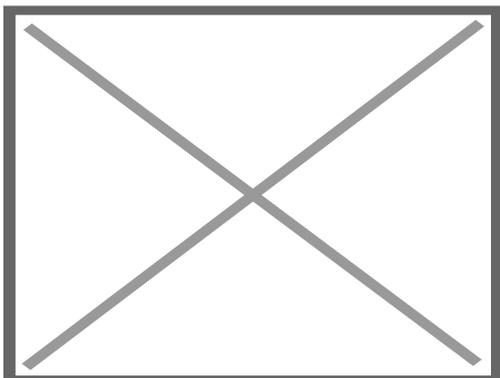
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Como era? Se condenada a indenizar o trabalhador (a) por dano moral sofrido no trabalho o valor da indenização deveria ser proporcional ao dano sofrido, sem limites.

Na CLT Temer: haverá uma tabela para os danos por assédio que vão de 03 a 50 salários recebidos pela vítima.

7) RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO

Como era? Não havia a figura da quitação de direitos na vigência do contrato de trabalho

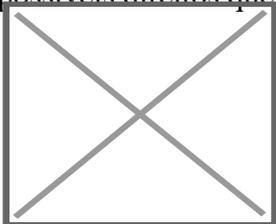


Na CLT Temer: agora o trabalhador (a) “poderá” assinar, na presença de um representante do sindicato um termo anual de quitação do contrato. Assim, não poderá reclamar posteriormente na justiça nenhuma parcela referente aquele ano.

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Como era? O plano de demissão voluntária não tinha o poder de quitar o contrato de trabalho inteiro.

Na CLT Temer: o trabalhador (a) que aderir ao plano de demissão voluntária (PDV) dará quitação plena e irrevogável dos direitos referentes à relação empregatícia, ou seja, não poderá pedir na Justiça do Trabalho os possíveis direitos que perceba depois que foram violados.



A realização da homologação no sindicato poderá ser acordada na negociação coletiva.

No entanto, caso não haja a cláusula de determinação de homologação no Sindicato em Acordo ou Convenção Coletiva, deverá o trabalhador (a) se dirigir à sua entidade sindical para verificar quais são seus direitos, lembrando que a quitação nunca é geral, mas sim nos valores das verbas constantes da homologação, exceto se for por acordo.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como era? As rescisões em contratos de trabalho com mais de 01 ano de duração eram homologadas nos sindicatos.

Na CLT Temer: as rescisões serão homologadas na empresa, sem necessidade da presença de sindicato ou testemunha.

“ACORDOS” PARA NÃO PERCEBIMENTO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Como era? Não havia tal previsão, os direitos e benefícios acordados a todos (as) os trabalhadores beneficiavam a todos os empregados.

Na CLT Temer: os trabalhadores que ganharem até o dobro do teto da previdência (R\$ 11.062,62) poderão fazer “acordos” e abrir mão de direitos garantidos em acordo ou convenção coletiva.

DEMISSÃO COLETIVA

Como era? As demissões coletivas deveriam ser precedidas de previa negociação.

Na CLT Temer: foi retirado o conceito de “demissão coletiva” para afastar a obrigatoriedade de negociação prévia nestes casos.

RESCISÃO DO CONTRATO POR COMUM ACORDO

Como era? Não havia essa possibilidade de rescisão do contrato na CLT.

Na CLT Temer: passa a ser possível e, neste caso será diminuído o valor do aviso prévio indenizado, e reduzida a multa de 40% sobre o saldo do FGTS pela metade. O trabalhador nesse caso poderá sacar 80% do saldo do FGTS e não fará jus ao seguro-desemprego.

“ACORDOS” PARA NÃO PERCEBIMENTO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

Como era? Não havia tal previsão, os direitos e benefícios acordados a todos (as) os trabalhadores beneficiavam a todos os empregados.

Na CLT Temer: os trabalhadores que ganharem até o dobro do teto da previdência (R\$ 11.062,62) poderão fazer “acordos” e abrir mão de direitos garantidos em acordo ou convenção coletiva.

8) JUSTIÇA DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA: O QUE MUDA?



GRATUIDADE DO ACESSO A JUSTIÇA DO TRABALHO

Como era? Como regra até agora os trabalhadores (as) tinham assegurada a justiça gratuita.

Na CLT Temer: o direito a gratuidade valerá apenas para aqueles que ganharem até R\$ 2.221,52. Desta forma, o trabalhador (a) poderá ser condenado a pagar custas judiciais, perito e honorários ao advogado do empregador e, haverá multa e pagamento de indenização se o juiz entender que o empregado agiu de má-fé.

AUDIÊNCIA TRABALHISTA E CUSTAS

Como era? Quando o trabalhador (a) não conseguia comparecer a audiência o processo era arquivado e, uma nova ação poderia ser ajuizada.

Na CLT Temer: o trabalhador só poderá ajuizar nova ação se pagar as custas do processo anterior.

INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO – PRAZO EM QUE SE PODEM PLEITEAR DIREITOS

Como era? Até agora a prescrição poderia ser interrompida pelo ajuizamento da ação judicial e, também por meio de protestos interruptivos de prescrição e notificações judiciais, por exemplo.

Na CLT Temer: agora a interrupção da prescrição somente poderá ocorrer por meio da interposição da ação judicial.

CÁLCULO NAS AÇÕES TRABALHISTAS

Como era? Os cálculos são feitos ao fim do processo.

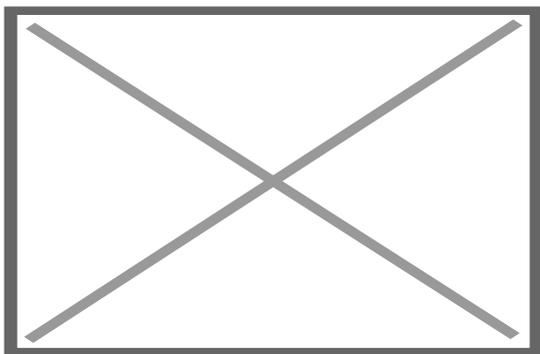
Na CLT Temer: os cálculos devem ser apresentados pelo reclamante no ajuizamento da ação.

ANULAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS CONTRÁRIAS À LEI

Como era? A Justiça do Trabalho podia anular acordos ou convenções coletivas contrária a lei.

Na CLT Temer: a Justiça do Trabalho não terá a possibilidade de anular acordos e convenções coletivas contrárias à lei.

9) A REFORMA TRABALHISTA E OS SINDICATOS REPRESENTANTES NAS EMPRESAS E SINDICATOS



Como era? Não havia previsão.

Na CLT Temer: nas empresas com mais de 200 funcionários poderá haver uma comissão formada por representantes dos trabalhadores (as) com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores, sem necessidade de passar pelos sindicatos.

O mandato terá duração de 01 , em votação secreta, todos os empregados permanentes da empresa, exceto se estiverem com o contrato suspenso ou em período de aviso prévio, sendo eleitos os mais.

Desta forma, os empregadores poderão estimular comissões para negociar sem a presença dos sindicatos.

Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária.

CONTRIBUIÇÕES DE CUSTEIO OU FINANCIAMENTO SINDICAL.

Como era? A contribuição sindical (imposto sindical) era devida por todos os trabalhadores, independente de autorização e, poderiam ser fixadas contribuições de custeio dos sindicatos.

Na CLT Temer: todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia e expressa autorização individual para a sua cobrança e desconto.

10) REFORMA TRABALHISTA E APOSENTADORIA

A entrada em vigor da nova lei trabalhista irá trazer prejuízos à aposentadoria dos trabalhadores (as) que não terão como comprovar nem o tempo de carência para efeito de aposentadoria por idade, muito menos para requerer aposentadoria por tempo de contribuição. O trabalho intermitente, por exemplo, impede que o trabalhador reúna ou acumule o tempo de contribuição necessário para requerer aposentadoria. O trabalho parcial, que reduz a remuneração, por sua vez, terá reflexo sobre o valor do benefício. A transformação em pessoa jurídica torna impossível ao trabalhador (como pessoa jurídica individual) arcar com os custos, que dobram em relação ao trabalhador empregado. A exclusão dos prêmios e abonos do cálculo da contribuição previdenciária acarretará o achatamento do valor da aposentadoria. O mesmo decorrerá da ampliação da terceirização (que poderá ocorrer em todas as atividades) em vista do rebaixamento salarial dos terceirizados.

De ressaltar que as observações acima tratam não da futura reforma da previdência, que pretende ampliar significativamente os requisitos necessários à obtenção do benefício previdenciário, mas de prejuízos imediatos à obtenção da aposentadoria.

Originalmente publicado em <http://costaadogados.adv.br/>

Compartilhe nas redes: