

## **REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/2017 Início da vigência: 11 de novembro**

A Lei de número 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, cuja aplicação tem caráter obrigatório e que entrará em vigor no próximo dia 11, provocou muitas modificações nas relações de trabalho entre empregado e empregador, daí porque cumpre as empresas buscar a sua melhor compreensão, para a adequação da nova legislação às suas realidades.

Dentro desse novo cenário, o nosso escritório elaborou um resumo objetivo das principais alterações sofridas pela nova lei e que podem impactar de forma mais direta aos nossos clientes, advertindo que algumas questões ainda poderão sofrer modificação parcial, como vem anunciando o Governo e, no campo da Justiça do Trabalho, a nova lei ser aplicada de forma mais rígida, observando a não violação de direitos previstos principalmente na Constituição Federal e nos Tratados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificados pelo Brasil.

Confirmam:

### **TRABALHO AUTÔNOMO**

O novo artigo introduzido na CLT (442-B) permite às empresas contratar trabalhadores autônomos com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, sem vínculo de emprego, desde que a sua atuação cumpra todas as formalidades legais quanto à emissão de RPA, recolhimentos previdenciários, dentre outras, bem como, no contrato realidade, não tenha notadamente a subordinação, sob pena de descaracterizada a relação autônoma.

## **TRABALHO INTERMITENTE**

A modalidade do contrato de trabalho intermitente (artigo 443, parágrafo 3º. e 452-A da CLT) representa uma das grandes inovações da Reforma Trabalhista.

É uma relação de emprego, com trabalho subordinado, realizado com a 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, excetuada a aplicação aos aeronautas.

## **TRABALHO POR TEMPO PARCIAL**

A nova lei altera o trabalho por tempo parcial (artigo 58-A) para o máximo de 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade da realização de horas extras ou 26 (vinte e seis) horas semanais com a possibilidade de realização de até 6 (seis) horas extras semanais, que deverão ser remuneradas com o adicional de 50%.

## **TERCEIRIZAÇÃO**

A nova lei ampliou ainda mais o regime de terceirização no Brasil já trazido anteriormente, no mês de março deste ano, dando nova redação a Lei de número 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário).

A terceirização passa a ser irrestrita, para todas as atividades da empresa, inclusive a atividade principal, exigindo apenas que a prestadora de serviços possua capacidade econômica compatível com sua execução. Neste sentido, a lei prevê a isonomia de direitos entre os empregados da tomadora e os da prestadora, notadamente a alimentação quando oferecida em refeitórios, proteção à saúde e segurança no trabalho, dentre outros.

Ainda, a lei cria uma cláusula de barreira para a pejetização ao prever que empregados efetivos ou trabalhadores terceirizados somente poderão ser pejetizados depois de 18 (dezoito) meses de quarentena, quer dizer, contratados para prestar serviços sob a forma de pessoa jurídica.

## **LIVRE NEGOCIAÇÃO / EMPREGADO HIPERSUFICIENTE**

A inserção do artigo 444-A da CLT traz a permissão para que, o empregado com nível superior e que recebe salário igual ou superior a duas vezes o valor do teto de benefício da Previdência Social que equivale, atualmente, a um salário de R\$11.062,62, negocie individualmente diversos aspectos relativos ao contrato de trabalho, a exemplo de prêmios de incentivo e participação nos lucros ou resultados.

Ainda, o artigo 507-A traz novidade no campo da arbitragem trabalhista, podendo existir nos contratos de trabalho do mencionado empregado, cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa deste ou com sua concordância expressa.

## **TELETRABALHO (*HOME OFFICE*)**

O teletrabalho é realizado fora do estabelecimento do empregador, com a utilização de tecnologias da informação (*lap top*, celular, etc) e passa a ser regulamentado a partir da nova lei, que trouxe regras e condições para a sua caracterização (artigos 75-A a E).

Os empregados que atuam sob tal sistema, passam a ser excluídos do regime de controle de jornada, desde que tal condição esteja devidamente prevista em contrato de trabalho.

## **FÉRIAS**

Houve alteração parcial do artigo que dispõe sobre o gozo das férias (134 da CLT), com a autorização, desde que o empregado concorde, da sua divisão em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos. Além disso, as férias não poderão ter início no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **PARCELAS QUE DEIXAM DE INTEGRAR A REMUNERAÇÃO**

A nova redação desse artigo (457 da CLT) retira o conceito de remuneração, ou seja, deixam de ser base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários (ex. 13º. salário, FGTS) os pagamentos realizados a título de diárias para viagem, abonos, auxílio alimentação (desde que não pago em dinheiro) e prêmios (liberalidades concedidas em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no desempenho das atividades).

## **JORNADA DE TRABALHO**

As consideráveis modificações e inovações quanto à jornada de trabalho são:

- Banco de horas pode ser autorizado por acordo individual expresso com o trabalhador, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses;
- Extinção do direito às horas "in itinere", assim consideradas aquelas que o trabalhador incorria no percurso entre sua residência e o local de trabalho, quando o empregador fornecia transporte até local de difícil acesso ou não servido por transporte público;
- As horas extras decorrentes da ausência de concessão de intervalo intrajornada, passam a ser expressamente tratadas como verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas;
- Os períodos em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares, assim como alimentação, descanso, lazer, estudo, relacionamento pessoal, entre outros, passam a ser expressamente considerados como tempo em que o empregado não está à disposição do empregador, não sendo devido o pagamento de horas extras pelo período correspondente caso ocorra fora da jornada;

- Possibilidade de se pactuar o sistema de jornada de trabalho 12x36 por acordo individual (anteriormente tal estrutura somente poderia ser implementada por norma coletiva), desde que observados ou indenizados os períodos de intervalo para repouso e alimentação;
- Extinção do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de trabalho em horas extraordinárias

## **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As principais alterações quanto à rescisão do contrato de trabalho são:

- Possibilidade de rescisão contratual por mútuo acordo, prevendo o pagamento do aviso prévio e da multa do FGTS em montantes reduzidos, bem como a possibilidade de o empregado movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS (artigo 484-A da CLT);
- Alteração do prazo para pagamento das verbas rescisórias em caso de aviso prévio trabalhado;
- Extinção da obrigação de homologação da rescisão dos contratos de trabalho;
- Regulamentação expressa sobre dispensas coletivas, desobrigando os empregadores de negociação prévia com os sindicatos (artigo 477-A da CLT);
- Regulamentação de Planos de Demissão Voluntária (PDV) e dos Planos de Demissão Incentivada (PDI), conferindo quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia quando implementados via acordo coletivo de trabalho.