Quais as principais mudanças da Reforma Trabalhista?

Publicado por Ana Winter Advocacia e Assessoria Empresarial

Inúmeros direitos trabalhistas foram profundamente alterados pela lei 13.467/17, a famosa “Reforma Trabalhista”. A nova lei que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 alterou mais de 100 pontos da CLT. Todavia, já houve alterações adotadas pela Medida Provisória 808, publicada pelo presidente Michel Temer no dia 14.11.2017.

Para os empresários, as mudanças são um avanço e modernizam as relações do trabalho no país. Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a reforma valoriza a negociação coletiva e prestigia empresas e trabalhadores, que, poderão dialogar e encontrar soluções pactuadas para suas divergências.

Nesse viés, sintetizamos as principais mudanças compreendidas pela Reforma Trabalhista e alteradas pela Medida Provisória 808:

TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Como era:

O Artigo 4º da CLT considerava como serviço efetivo o período em que o empregado estivesse a disposição do empregador aguardando ou executando ordens.

Como ficou:

A reforma trabalhista inseriu nesse artigo o parágrafo segundo que coloca diversas situações em que o tempo de permanência do empregado na empresa não será considerado como a disposição do empregador para fins de remuneração, como por exemplo: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Desse modo, se o empregado “por escolha própria” permanecer nas dependências da empresa por insegurança ou mesmo por questões climáticas desfavoráveis esse tempo não é considerado como a disposição do empregador para fins de remuneração.

BANCO DE HORAS

Como era:

As compensações de hora extra por folga deveriam ser negociadas entre os sindicatos e as empresas, por meio de convenção ou acordo coletivo, e o período máximo para tirar as folgas era de um ano.

Como ficou:

O banco de horas poderá ser negociado também por acordo individual entre patrão e empregado. No caso de negociação direta com o patrão, a compensação das horas extras deve ser feita no prazo máximo de 6 meses, com acordo individual por escrito.

ATENÇÃO

O empregador que deixar de dar as folgas nos prazos previstos em lei, continua sujeito ao pagamento de horas extras, com o acréscimo de 50% sobre o tempo trabalhado e não compensado e a compensação das horas extras deve ser feita por meio de folga.

JORNADA 12X36

Como era:

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

Como ficou:

Com a reforma, a jornada passou a ser regulamentada pela nova redação, para quaisquer atividades, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Os intervalos para repouso e alimentação devem ser cumpridos ou pagos. Contudo, a medida provisória 808 alterou o disposto pela Reforma, estabelecendo que apenas as entidades atuantes no setor da saúde podem estabelecer a jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito, as demais deveram regulamentar através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

FÉRIAS

Como era:

As férias poderiam ser gozadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias ininterruptos.

Como ficou:

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, um com pelo menos 14 dias corridos e os demais, cinco dias corridos. O início das férias não poderá ocorrer dois dias antes de feriados ou no dia de repouso remunerado.

INTERVALO INTRAJORNADA

Como era:

Qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 06 (seis) horas, era obrigatória concessão de um intervalo para descanso e refeição de no mínimo 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderia exceder a 2 (duas) horas. Não sendo concedido o intervalo INTEGRAL de 1 (uma) hora, o empregador era condenado ao pagamento de horas extras acrescidas de 50% sobre a hora integral.

Como ficou:

O intervalo intrajornada poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos nos casos de previsão em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas. Em casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para descanso, implicará no pagamento APENAS do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Como era:

A Lei estabelecia que para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher tinha direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Como ficou:

Os dois períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. Ocorre que muitas vezes a própria funcionária solicita à empresa a junção dos 02 (dois) descansos, de forma a permitir um período de afastamento equivalente a 01 (uma) hora de trabalho, permitindo assim, que a funcionária inicie sua jornada de trabalho 01 (uma) hora mais tarde ou termine o expediente 01 (uma) hora mais cedo ou, ainda, tenha o intervalo para repouso e alimentação elevado em mais 01 (uma) hora, ficando, portanto, a critério das partes definirem a forma que melhor atenda aos interesses tanto da funcionária quanto às necessidades operacionais da empresa.

Recomenda-se que a empresa, caso venha a adotar forma diversa da concessão dos descansos especiais para amamentação, elabore documento especificando o critério adotado, o qual deverá ser assinado por ambas às partes e mantido no prontuário da funcionária para eventual apresentação à fiscalização trabalhista.

TRABALHADOR AUTÔNOMO:

Como era:

Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais. Trabalhador autônomo, por definição, é aquele que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, ou seja, por conta própria, de forma independente e sem subordinação, natural, portanto, que atue de forma ocasional, fortuita, esporádica e para diversos tomadores.

Como ficou:

Com a reforma trabalhista, a definição de trabalhador autônomo tem seus termos modificados pelo novo art. 442-B da CLT, que dispõe: “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.”. A MP 808 acrescentou 7 parágrafos ao art. 442-B da CLT e a grande mudança é que proíbe a inclusão de cláusula de exclusividade no contrato de prestação de serviços.

Segundo a redação da MP, o autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Também garante ao autônomo a chance de se recusar a fazer a atividade pedida pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

A MP também indica que 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, desde que cumpridos os requisitos do artigo 442-B, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da CLT.

TRABALHO INTERMITENTE

Como era:

Não existia previsão na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Como vai ficar:

A nova Lei, de fato, vem regulamentar e dar proteção trabalhista à prática dos chamados “bicos”, permitindo que tais trabalhadores exerçam atividade com registro em carteira de forma esporádica e para diversos empregadores. Pela nova Lei, é considerado trabalho intermitente àquele realizado com subordinação, não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade, com exceção dos aeronautas. Na prática, o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para realizar o serviço, informando qual será a jornada de trabalho, com pelo menos 03 (três) dias de antecedência, e o empregado terá 01 (um) dia para responder ao chamado, sendo que o silêncio será presumido como recusa do mesmo, não caracterizando ato de insubordinação.

A remuneração é paga ao final de cada período de prestação de serviço. Este modelo de contrato é bem popular em diversos países, sendo ônus de cada empresário a avaliação acerca da conveniência de contratar trabalhadores nesta condição.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como era:

Para empregados contratados há mais de um ano, a homologação da rescisão contratual deveria ser realizada obrigatoriamente em sindicatos.

Como ficou:

A Lei nº 13.467/2017 trouxe a dispensa da assistência do respectivo Sindicato, autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, representante do Ministério Público ou Defensor Público, quando da rescisão de contrato de trabalho de colaborador com mais de 1 (um) ano de serviço.

Em relação ao pagamento das verbas rescisórias, estas poderão ser feitas em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, se assim acordarem as partes. Caso o empregado seja analfabeto, deverá ser apenas em dinheiro ou depósito bancário. O pagamento, bem como a entrega de toda a documentação referente à extinção do contrato de trabalho, deverá ser realizado em até 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho.

Se o empregado estiver apto à requerer o benefício do Seguro-Desemprego e movimentar a conta vinculada ao FGTS, basta apresentar a anotação da extinção do contrato de trabalho feita em sua Carteira de Trabalho, desde que o empregador tenha comunicado previamente a dispensa ao Ministério do Trabalho e à Caixa Econômica Federal.”

RESCISÃO POR ACORDO

Como era:

Antes da reforma, caso o trabalhador se demitisse ou fosse demitido por justa causa, ele não tinha direito de sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego nem recebia multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Esses benefícios e indenizações só eram recebidos pelo funcionário no caso de uma demissão sem justa causa.

Como ficou:

Uma grande inovação que a Lei nº 13.467/2017 trouxe foi a rescisão por acordo, prevista no artigo 484-A. De acordo com o artigo, caso ocorra este tipo de rescisão, deverá ser realizado o pagamento de metade do aviso prévio – caso indenizado – e da multa sobre o saldo do FGTS do empregado. Ou seja, ao invés do empregador pagar multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo, esta será de 20% (vinte por cento). As demais verbas devem ser pagas integralmente. A rescisão por acordo permite que o empregado realize o saque de 80% (oitenta por cento) dos depósitos na conta vinculada ao FGTS, mas não autoriza o requerimento ao benefício do Seguro-Desemprego.

INSALUBRIDADE DA GESTANTE

Como era:

O artigo 394-A da CLT estabelecia que a empregada gestante e a lactante seriam automaticamente afastadas de qualquer atividade ou local insalubre, enquanto durasse a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Como ficou:

Com a reforma trabalhista sancionada a restrição ao trabalho de grávidas em ambientes insalubres foi amenizada. Antes da MP 808, haveria o afastamento da gestante que trabalhasse em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo apenas quando apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento durante a gestação.

A MP resolve a polêmica e dispõe que a gestante deverá ser afastada enquanto durar a gestação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade, sendo permitido o labor em operações e locais insalubres quando em graus mínimo e médio se espontaneamente ela apresentar atestado médico que autorize o seu trabalho nessas condições.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Como era:

Não existia previsão do termo de quitação anual.

Como ficou:

O termo de quitação anual é uma novidade que pode mudar substancialmente o passivo trabalhista das empresas. Trata-se de um instrumento legal institucionalizado no âmbito trabalhista, por meio do art. 507-B da CLT, tornando-se facultado a 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 da categoria. Não obstante, a nova legislação estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, a eficácia liberatória das parcelas. O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela haver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL:

Como era:

A Justiça do Trabalho somente admitia a realização de acordos como forma de solução de ações trabalhistas já levadas ao seu conhecimento, nas quais houvesse a indicação de direitos eventualmente não adimplidos.

Como ficou:

A reforma trabalhista criou o denominado Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. O novo instrumento processual busca solucionar uma demanda recorrente dos sujeitos das relações de trabalho que é a chancela judicial de acordos extrajudiciais, com a possibilidade de se imprimir no acordo uma cláusula que assegure às partes quitação geral dos créditos mútuos decorrentes da relação jurídica havida. A nova previsão legal inserida na CLT que prevê a homologação de acordos extrajudiciais, vem de encontro ao propósito de solucionar o impasse acima exposto, que até então acabava desembocando em mais uma ação trabalhista, avolumando o trabalho do Judiciário e gerando custos muito maiores dos imaginados quando as partes cogitavam em realizar um acordo extrajudicial