



Guia da Reforma Trabalhista

No dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a lei 13.467/17, conhecida como *Reforma Trabalhista* que impacta as relações de trabalho no país desde então.

Foram mais de 100 pontos ajustados na legislação e esse guia tem o propósito de destacar 19 dos principais itens destas mudanças.

Lembramos que apesar da proposta do governo em realizar medidas provisórias para regulamentar alguns pontos que ficaram subjetivos, a partir do dia 11/11/2017 vale conforme descrito na legislação.

Sabemos que diversas dúvidas irão surgir sobre como pôr em prática tais pontos, por isso, entre em contato com seu contador ou com sua assessoria jurídica da sua empresa para evitar problemas posteriores.



Parcelamento de férias, férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos

O texto permite a **divisão das férias em até três períodos**, com a concordância do empregado. Um deles, no entanto, **não pode ser inferior a 14 dias**. Os **dois períodos restantes** têm que ter **mais de cinco dias** corridos, cada. O texto também veda o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Fim do imposto sindical obrigatório

O texto **acaba** com o **imposto sindical obrigatório**, que, para o trabalhador, equivale a um dia de trabalho por ano. Para o empregador, há uma alíquota conforme o capital social da empresa. O recolhimento **passa a ser voluntário**, por opção do trabalhador e do empregador.

Acordado sobre o legislado

Principal tópico da reforma, o texto permite que o **acordado entre sindicatos e empresas tenha força de lei** para uma **lista de itens**, entre os quais **jornada, participação nos lucros e banco de horas**. Não entram nessa lista direitos essenciais, como o salário mínimo, FGTS, férias proporcionais e décimo terceiro salário.

O **modelo de férias diferenciadas** para menores de 18 anos e para maiores de 50 anos **será revogado** a partir da vigência da reforma trabalhista, permitindo que esses empregados fracionem nas mesmas condições dos demais empregados, ou seja, também possam dividi-la em até três etapas.

Banco de horas

O sistema de **banco de horas** entre os colaboradores da empresa poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, sem a necessidade de homologação pelo sindicato, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.

Jornada diária

A jornada diária poderá ser **ajustada** desde que a compensação aconteça **dentro do mesmo mês** e se respeite o **limite de dez horas diárias**, já previsto na CLT. Este item, no entanto, pode ser negociado entre patrão e empregado, com força de lei. O texto também regulamenta a **jornada de 12 horas**, que terá que ser seguida **por 36 horas ininterruptas de descanso**.

Intervalo intrajornada

Sindicatos e empresas poderão **negociar intervalos de almoço** menores do que uma hora. Em caso de descumprimento, o **empregador pagará dobrado o restante**. Por exemplo, se almoço é de uma hora e o empregado fez 50 minutos, a empresa paga os 10 minutos restantes em dobro. Da forma como era antes, uma súmula do TST obrigava o pagamento triplicado.



Gestantes e lactante

Gestantes e lactantes **não poderão trabalhar em atividades** que tenham **grau máximo de insalubridade**. Em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, a gestante deverá ser afastada quando apresentar atestado de saúde de um médico de sua confiança. Pela regra atual, gestantes e lactantes são proibidas de exercer qualquer atividade insalubre.

Acordo extrajudicial

O processo de homologação de **acordo extrajudicial** terá início por **petição conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum. Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Estipulação de sucumbência

A partir de agora, o **vencido** em ações trabalhistas deverá **pagar os honorários ao advogado do vencedor** para ambas as partes.

Prescrição intercorrente na execução trabalhista e limitação da responsabilidade do ex-sócio

O sócio que se desliga da sociedade só poderá ser **responsabilizado por dívidas trabalhistas**, de forma subsidiária, no **período máximo de até dois anos** da respectiva averbação no contrato social (inclusão do artigo 10-A na CLT). A responsabilização solidária do sócio retirante apenas ocorre com a comprovação de fraude na alteração societária.



Demissão em acordo

A lei cria um novo dispositivo jurídico: a demissão em comum acordo. Por esse mecanismo, a **multa** de 40% do **FGTS** é reduzida a **20%**, e o **aviso prévio** fica restrito a **15 dias**. Além disso, o trabalhador tem **acesso a 80%** do dinheiro na conta do **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**, mas **perde** o direito a receber o **seguro-desemprego**.



Homologação

Com a revogação do § 1º do artigo 477 da CLT, **deixa de ser condição** para validade da rescisão de contrato de trabalho a **homologação no Sindicato** ou na autoridade do Ministério do Trabalho.

“Art. 507-B. É 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.”

Horário de descanso especial para gestantes

Os **horários dos descansos especiais** (descanso de meia hora cada uma, para amamentar o próprio filho de até 6 meses) deverão **ser definidos em acordo individual** entre a mulher e o empregador.

Jornada parcial e temporária

A **jornada do contrato parcial** poderá subir das atuais 25 horas semanais permitidas **para até 30 horas**, sem possibilidade de horas extras. O empregador também pode optar por um contrato de 26 horas, com até seis horas extras. O trabalhador sob esse regime terá direito a férias, assim como os contratos por tempo determinado.

Trabalhador autônomo

Fica **vedada** a caracterização do contrato de **prestação de serviço** de autônomo **como contrato de emprego** (muito embora, havendo subordinação, o juiz poderá agir de modo diverso). Além de ser permitida a exclusividade, a **prestação do serviço poderá ser contínua a uma mesma empresa**. Ou seja, o contratado poderá trabalhar todos os dias para aquela companhia, sem que isso configure vínculo empregatício. Por outro lado, o empregador não poderá restringir a atividade do autônomo, impedindo que ele preste, eventualmente, serviços para outras companhias.

Inclusão da jornada intermitente

Esse tipo de contrato **permitirá a prestação de serviços com interrupções**, em dias alternados ou apenas por algumas horas na semana. O trabalhador tem que ser convocado com, pelo menos, cinco dias de antecedência. A exceção são os aeronautas, que não podem seguir esse regime. Hoje, a CLT não prevê a jornada intermitente.

Pagamentos Habituais (ajuda de custo, auxílio alimentação, diárias para viagens, prêmios e abonos)

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de **ajuda de custo**, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos **não integram a remuneração do empregado**, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Terceirização

A lei que regulamenta a **terceirização** foi aprovada em 2017 e permite que ela valha **para qualquer função da empresa**. O texto da reforma inclui duas salvaguardas à lei da terceirização. Proíbe que uma pessoa com carteira assinada seja demitida e contratada como pessoa jurídica ou por terceirizada por um período inferior a 18 meses.



Prazo de pagamento de rescisão

A **entrega** ao empregado **de documentos** que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação **deverão ser efetuados até 10 dias** contados a partir do término do contrato.



Esperamos que esse conteúdo ajude a entender melhor os principais pontos da reforma trabalhista.
Aproveite esse material e mãos à obra!