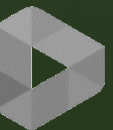




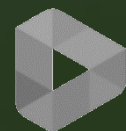
# Reforma trabalhista

## LEI nº 13.467/2017



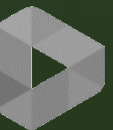
# Reforma trabalhista

- ▶ No dia 14/07/2017, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei Federal n.º 13.467/2017, que altera mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As alterações somente entrarão em vigor 4 meses após a publicação.
- ▶ Vigência: Como as mudanças são relevantes e impactam diretamente a rotina trabalhista de qualquer Instituição de Ensino Superior ou Básico, todos devem começar a se preparar para as novas regras que passarão a valer a partir de novembro/2017, **devendo ser observadas as normas coletivas vigentes**



# Reforma trabalhista e considerações preliminares

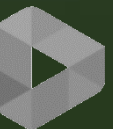
- ▶ Observância das normas coletivas vigentes
- ▶ Princípios trabalhistas não revogados
- ▶ A sobrevivência das entidades dependentes de contribuições sindicais e outras contribuições
- ▶ O teletrabalho e o EAD
- ▶ Contrato intermitente
- ▶ As ações de inconstitucionalidades propostas
- ▶ A importância da relação contratual estabelecida entre as partes, sobretudo no teletrabalho e contrato intermitente
- ▶ Relativizar os contratos tácitos
- ▶ vetos possíveis



# Reforma trabalhista

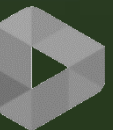
A Casos em que o negociado sobre o legislado:

- ▶ 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



# Reforma trabalhista

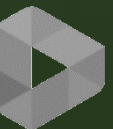
- ▶ VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- ▶ IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- ▶ X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- ▶ XI - troca do dia de feriado;
- ▶ XII - 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.



# Reforma trabalhista

**Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

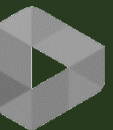
- ▶ I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- ▶ II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- ▶ III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- ▶ IV - 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;



# Reforma trabalhista

**Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

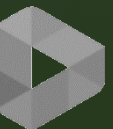
- ▶ X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- ▶ XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- ▶ XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- ▶ XIII - licença-maternidade com 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;



# Reforma trabalhista

**Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

- ▶ 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;

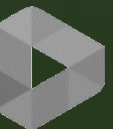




# Reforma trabalhista

**Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**

- ▶ 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.
- ▶ Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."



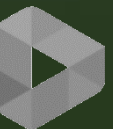
## Banco de horas



Banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva, a serem compensadas dentro de 1 ano.



Autorizada a criação do banco de horas mediante acordo individual com o empregado, cujo limite para compensação é de 6 meses.



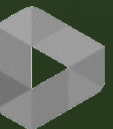
## Teletrabalho home office



Sem previsão na CLT



Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo



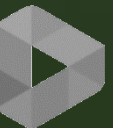
## Formalização do contrato de Teletrabalho



Sem previsão na CLT



Deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo





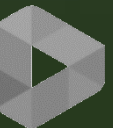
## Quitação plena nos caso de demissão voluntária



Sem previsão na CLT



Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."



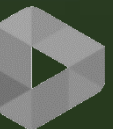
## Horas *in itinere*



Hora *in itinere*. O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso, ou não serviço por transporte público regular, era computado na jornada.



O tempo que o empregado leva para ir e voltar ao trabalho, independentemente da condução utilizada não será computado na jornada de trabalho.



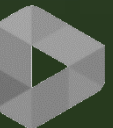
## Contrato de trabalho intermitente:



Sem previsão na CLT



É 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, O tempo que o empregado leva para





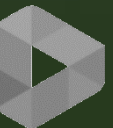
## Formalização do Contrato de trabalho intermitente:



Sem previsão na CLT



O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Nos dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregado



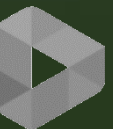
## Jornada de trabalho 12x36



A jornada de trabalho poderia apenas ser pactuada mediante negociação coletiva. Feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro.



Pode ser pactuada mediante acordo individual. A remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados, sendo considerados compensados, como também as prorrogações de trabalho noturno.



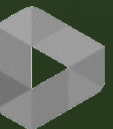
## Intervalo Intra jornada não usufruído



Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial.



Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória.



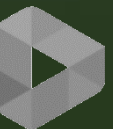
## Salário



O salário era integrado pela importância fixa estipulada, comissões, porcentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador. Diárias para viagens eram consideradas salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.



O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial independente do seu valor mensal. Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem incorporar à remuneração do empregado, mesmo se habituais.



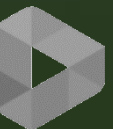
## Equiparação Salarial



Para efeito de equiparação salarial, os empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador. Caso os empregados fossem organizados em quadro de carreira homologado pelo MTE, a equiparação não era devida.



Menos de 2 anos de diferença na função no mesmo estabelecimento comercial, menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço com o mesmo empregador. Possibilita criar quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, com óbice à equiparação salarial.



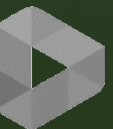
## Homologação da rescisão do contrato de trabalho



Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho na dispensa de funcionário de empregados com mais de 1 (um) ano de serviço. Necessidade de homologação das verbas.



Fim da assistência e com a homologação de rescisões contratuais.





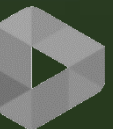
## Demissão Coletiva



Necessária a previa negociação com o sindicato.



Desnecessária qualquer negociação com o sindicato da categoria.





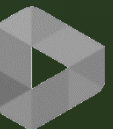
## Rescisão contratual por mútuo



Sem previsão na CLT.



Empregado e empregador podem convencionar a extinção do contrato de trabalho, sendo devida a metade do aviso prévio (se indenizado), e da indenização do FGTS (20%), sendo as demais verbas pagas em sua integralidade. Neste caso o empregado poderá levantar 80% do valor depositado em sua conta vinculada (FGTS), porém não poderá se habilitar para o seguro desemprego.



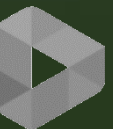
## Interferência do poder Judiciário no conteúdo da Negociação



O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho, caso entendesse excessivamente negativos para os empregados (precarizantes).



Normas coletivas tem prevalência sobre a lei, salvo quando aos objetivos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar a sua atuação pelo “princípio da intervenção mínima”.



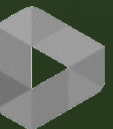
## Ultratividade



O TST possuía entendimento que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido em contrassenso.



Estabelece que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, deixando de ser invocáveis pelos empregados após expirado o prazo destes.



## Terceirização



A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades fim da empresa.



Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Veda a contratação de ex empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.



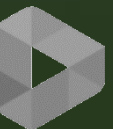
## Representação de empregados na empresa



Não existe previsão na CLT, mas tem previsão na Constituição Federal.



Empresas com mais de 200 empregados precisam autorizar que seus empregados instaurem uma comissão de empregados para promover o entendimento com o empregador; seus membros terão mandato de 1 ano, não podendo ser demitidos imotivadamente desde o registro da candidatura à comissão até um ano após o término do mandato; empresas que possuam mais de um estabelecimento por Estado, devem estabelecer a comissão em todos eles.



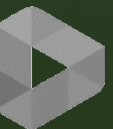
## Trabalho em tempo parcial



Jornada de até 25 horas semanais; Proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias.



Jornada de até 26 horas semanais (com a possibilidade de até 6 horas extras semanais), ou até 30 horas semanais (sem a possibilidade de realização de horas extras); horas extras compensáveis na semana seguinte com descanso proporcional; 30 dias de férias.



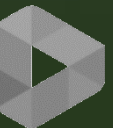
## Trabalhador Autônomo



Não era regulamentado.



Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais.



## Fracionamento de férias

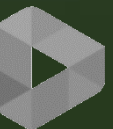


Apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias.

Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.



Podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracioná-las.





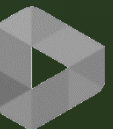
## Intervalo da Mulher (pré-horas extras)



Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de intervalo de 15 minutos.



Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada.



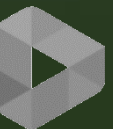
## Trabalho Insalubre



A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.



Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições de insalubre em graus mínimo e médio, salvo se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada.



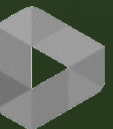
## Termo de quitação parcial das obrigações trabalhistas



Inexistente na atual CLT



As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.



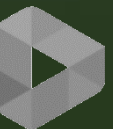
## Termo de quitação parcial das obrigações trabalhistas



Inexistente na atual CLT



As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.



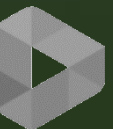
## Flexibilização contratual com empregados com nível superior ou salário superior



A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários.



Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.



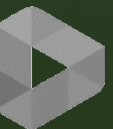
## Desconto da Contribuição ao sindicato com expressa autorização



A contribuição sindical é obrigatória



As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias económicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas, desde que prévia e expressamente autorizadas."





# Muito obrigado!

José Roberto Covac  
jr.covac@advcovac.com.br

