



E-book Reforma Trabalhista



Lei nº 13.467/2017 e MP 808/2017

Índice

Introdução	03
Hora Extra	04 e 05
Jornada de Trabalho	06 e 07
Contratos de Trabalho	08 e 09
Remuneração	10 e 11
Relação com o Sindicato	12
Quando a Empresa é Vendida	13
Demissão	14
Autonomia nas Relações de Trabalho	15
Multas para Empresas	16
Quitações de Obrigações Trabalhistas	17



Introdução

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, aprovada pelo Decreto nº 5.452 de 1943, há tempos precisava ser atualizada para adequação às atuais relações de trabalho.

A entrada em vigor da Lei nº 13.467 em 13 de julho de 2017, denominada como reforma trabalhista, e a publicação da MPV 808/2017, alteraram vários aspectos da legislação trabalhista e dinamizaram a relação do empregado e empregador.

Desta forma, abordaremos em um quadro sistemático as principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.



Hora Extra

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Hora extra	Permitida até o limite de 2 (duas) horas suplementares à jornada normal de trabalho mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo de trabalho. O valor da HE será no mínimo 20% (vinte por cento) maior que a hora normal.	Permitida até o limite de 2 (duas) horas suplementares à jornada normal diária, por acordo individual, coletivo ou convenção coletiva. A remuneração da HE será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) maior que a da hora normal. Não será considerada hora extra quanto o profissional permanecer na empresa por conta própria.	Sem alterações.
Compensação de Horas Extras	Permitida a compensação, por força de acordo ou convenção coletiva, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não excedendo à soma das jornadas semanais previstas e nem o limite de dez horas diárias.	É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. O trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas na hipótese de rescisão de contrato de trabalho. A prestação de HE habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.	Sem alterações.
Banco de Horas	Obrigatória negociação junto ao sindicato, sendo necessária sua homologação. Limite de no máximo 12 meses.	O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses. Para cada hora trabalhada será creditada uma hora e meia. A prestação de HE habituais não descaracteriza o banco de horas.	Sem alterações.

Hora Extra

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Horas in itinere	Tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou desprovido de transporte público, o empregador fornecer a condução.	O tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a sua efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.	Sem alterações.

Jornada de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Contrato de trabalho em tempo parcial	Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.	Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas semanais. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral. Abono pecuniário autorizado.	Sem alterações.
Jornada 12x36	Mediante negociação com o sindicato.	É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação.	É facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação. Às entidades atuantes no setor de saúde poderão estabelecer mediante acordo individual escrito, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação.

Jornada de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Redução do intervalo intrajornada	Para os trabalhos contínuos, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo 1 (uma) hora, não podendo exceder à 2 (duas) horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.	Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o sindicato ou negociação individual para empregados com nível superior e que recebem salário maior ou igual a 2 (duas) vezes o teto da previdência, respeitando o intervalo mínimo de 30 minutos.	Sem alterações.
Férias	Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias corridos, exceto para menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos que sempre terão suas férias concedidas de uma só vez.	Férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos. É vedado o início das férias dois dias antes de feriados ou fins de semana. Menores de dezoito anos e maiores de cinquenta podem fracionar férias.	Sem alterações.

Contratos de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Contrato de trabalho intermitente	Não havia previsão legal.	<p>Contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual 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. Empregado poderá prestar serviço para vários empregadores.</p> <p>A convocação para o trabalho deve ser efetuada com pelo menos três dias corridos de antecedência e o prazo de resposta do empregado será de 1 (um) dia útil, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A parte que aceitar a convocação e não cumprir se sujeitará a multa de 50% do valor previsto pelo trabalho ou compensar o não realizado.</p> <p>Junto com o pagamento da remuneração, por período, será creditado as seguintes parcelas: férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.</p>	<p>O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.</p> <p>Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. A parte que aceitar a convocação e não cumprir se sujeitará a multa de 50% do valor previsto pelo trabalho ou compensar o não realizado.</p> <p>Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.</p> <p>Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.</p> <p>Junto com o pagamento da remuneração, por período, será creditado as seguintes parcelas: férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.</p> <p>O aviso prévio será sempre indenizado.</p>

Contratos de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Terceirização	Lei 6.019/1974 alterada pela lei 13.429/2017 permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa.	Lei 13.467/2017 em seu artigo 2º altera a Lei 6.019/1974, passando ela a vigorar com a seguinte redação: Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Não podem figurar como sócios ou titulares, das pessoas jurídicas contratadas, a pessoa física que tenha, nos últimos dezoito meses, prestado serviço à contratante como empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se forem aposentados. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses.	Sem alterações.
Trabalho remoto	Não havia previsão legal	Trabalho executado preponderantemente fora das dependências do empregador. Contrato individual de trabalho especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito. Possível a mudança de sistema presencial para home office e vice-versa por mútuo acordo. Ou, no caso de mudança do sistema de home office para presencial, por imposição do empregador. Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Empregados em home-office não têm direito a horas extras. Necessidade de assinatura de um termo de responsabilidade com regras a fim evitar doenças e acidentes de trabalho.	Sem alterações.

Contratos de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Contratação de autônomo	Não havia previsão legal	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.”	<p>Foi vedada a celebração da cláusula de exclusividade.</p> <p>Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p> <p>Presente a subordinação jurídica, o recebimento de ordens diretas da empresa, o cumprimento de horários fixos e a justificção de faltas, será reconhecido o vínculo empregatício.</p>

Remuneração

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Remuneração	Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.	<p>Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>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.</p> <p>Considera-se prêmio as liberalidades dadas ao empregado ou a grupo de empregados pelo empregador na forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, em razão de desempenho superior.</p>	<p>Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.</p> <p>Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p>

Remuneração

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Equiparação salarial sobre o legislado e plano de cargos	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não ultrapassa dois anos.</p> <p>Possibilidade de não aplicação do dispositivo caso o empregador tenha pessoal organizado em quadro de carreira, onde as promoções deverão ser por antiguidade ou merecimento.</p>	<p>A reforma altera o termo “localidade” pelo termo “ no mesmo estabelecimento empresarial”. O termo etnia também foi inserido como critério que não pode ser utilizado para distinção de salários.</p> <p>Com relação ao trabalho de igual valor, o conceito sofreu uma pequena alteração passando seu conceito para o que for feito com igual produtividade e perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</p> <p>Plano de cargos e salários válido independentemente de homologação e inclusão no contrato, sem a necessidade de alternância de promoção entre antiguidade e merecimento. O PCS pode ser adotado por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva.</p>	Sem alterações.
Gratificação de função	<p>O funcionário que recebeu gratificação de função por dez anos ou mais e que posteriormente foi descomissionado, sem justo motivo, retornando ao cargo efetivo, tem a gratificação incorporada ao salário.</p> <p>Artigo 468, § único</p>	<p>Gratificação não será mais incorporada em caso de reversão da função, independentemente do tempo de exercício .</p> <p>Art. 468, §2º.</p>	Sem alterações.

Relação com o Sindicato

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Contribuição sindical	Obrigatória e equivalente a 1 dia de salário por ano.	Contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias mediante autorização prévia e expressa do empregado. Contribuição sindical da empresa também será opcional.	Sem alterações.
Homologação da rescisão pelo sindicato	O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1(um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.	Independentemente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo Sindicato, quer pela DRT. O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta do FGTS. 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 dez dias contados a partir do término do contrato.	Sem alterações.
Comissão de empregados na empresa	Não há previsão na CLT, mas há na Constituição Federal previsão de indicação de um representante nas empresas com mais de 200 empregados.	Nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição para constituição de comissão de empregados, conforme o número de empregados da empresa. Garantida estabilidade aos membros. Empresa deverá ter uma comissão em cada estado onde atue.	A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.

Quando a Empresa é Vendida

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Responsabilidade na sucessão de empregadores	A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.	Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.	Sem alterações.

Demissão

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Demissão em massa	Não há previsão legal. Entendimento do TST de que seria necessária negociação coletiva prévia.	Não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de norma coletiva para realização das demissões em massa.	Sem alterações.
Plano de Demissão Voluntária (PDV)	Não gera quitação geral quanto ao extinto contrato de trabalho.	A adesão ao PDV dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. Se não houver previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante o vínculo empregatício.	Sem alterações.
Demissão por acordo mútuo	Não havia previsão legal.	Possibilidade de mútuo acordo para rescisão de contrato de trabalho. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. O empregado poderá sacar 80% do saldo do FGTS. Sem direito ao Seguro-Desemprego.	Sem alterações.
Justa causa por perda de habilitação ou requisitos para exercício da profissão	Não havia previsão legal.	Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.	Sem alterações.

Autonomia nas Relações de Trabalho

TEMA	COMO ERA?	ALTERAÇÕES 13.467/2017	ALTERAÇÕES MP 808
Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.	Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, em especial às do artigo 611-A da CLT. Art. 444 par. único.	Sem alterações.
Prevalência do acordado sobre o legislado	Acordos e Convenções não podem ser contrárias à lei	Acordos e Convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista. Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa. Art. 611-A discrimina direitos que podem se sobrepor à lei. Art. 611-B discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos.	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista.

Multas para Empresas

O valor da multa para a empresa que não registrar um ou mais funcionários mudou. Atualmente, quem não assina a carteira deve pagar uma multa de um salário mínimo (R\$ 937, em 2017) por funcionário não registrado, e o mesmo valor, em caso de reincidência. Agora, passa a ser de R\$ 3.000 por empregado e de igual valor em caso de reincidência. No caso de microempresas e empresas de pequeno porte, a multa é de R\$ 800.



Quitação de Obrigações Trabalhistas

A Reforma cria a quitação anual das obrigações trabalhistas, que poderá ser firmada na presença do Sindicato representativo da Categoria do empregado, no qual deverão constar aos direitos e valores discriminados, tendo eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

A PLR será paga conforme determinação da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

Esperamos que tenham gostado de nossa breve explanação.
Caso necessite de suporte sobre este ou demais temas estamos à disposição.

Compartilhando informações,

Transformando empresas.

+55 (61) 3047-4670
contato@carvalhoefreire.com.br