

SINDUSCON-RS

3º SEMINÁRIO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA. NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO



LIMA&LONDERO

ADVOGADOS

OAB-RS 1912

Marco Antonio A. de Lima

Sócio Administrador

OAB/RS nº 11.820

limaelondero.adv.br

Unidade Porto Alegre

Dr. Florêncio Ygartua, 131 - Cj. 503 a 506

Moinhos de Vento - Porto Alegre/RS

CEP 90430-010 / +55 (51) 3346 1907

Unidade Rio Grande

Rua Barão de Cotegipe, 443 - Cj. 716

Ed. Porto de Gale

Centro - Rio Grande/RS

CEP 96200-290 / +55 (53) 3233 3683

A LEI DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA, ou seja, a LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, também chamada de Reforma Trabalhista, alterou a CLT, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Está em vigor desde 11 de novembro de 2017, e está valendo desde então, aplicando-se imediatamente aos contratos de trabalho.

Por isso, é importante que as chefias das empresas entendam algumas mudanças significativas nas relações do trabalho.

SISTEMA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A)

- * O **contrato de trabalho em regime de tempo parcial**, poderá ter duração de até 36 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou, 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas extras semanais. O Salário será proporcional à jornada (empregados com mesmas funções).
- * As horas extras serão pagas com adicional de 50%.
- * Se o contrato em regime de tempo parcial tiver menos de 26 horas semanais, as horas extras serão limitadas a 06 horas semanais, pagas com 50%.
- * As horas extras realizadas podem ser compensadas na semana posterior, ou pagas na folha do mês subsequente.

(CLT antes da Reforma: Duração de vinte e cinco horas semanais, e os empregados nesse regime não poderiam fazer horas extras).

NOVA MODALIDADE DE CONTRATO: “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE” (Art. 443 e 452-A)

INTERMITÊNCIA = ALTERNÂNCIA períodos de prestação de serviços / inatividade

* A prestação de serviços ao empregador não é contínua, havendo períodos de atividade e inatividade, determinado em horas, dias ou meses, em qualquer função.

* O empregador só convoca o empregado para trabalhar (**jornada**) quando há serviço a ser executado (**com, pelo menos três dias corridos de antecedência**), e só paga pela hora trabalhada (**mínimo legal ou igual aos do que exercem a mesma função na empresa**).

DEMAIS REGRAS DO TRABALHO INTERMITENTE:

- * O empregado terá **um dia útil para responder** e poderá **recusar a convocação**. Se não responder, será considerado como recusa, também.
- * Aceita a oferta e não cumprida, a parte que descumprir deverá **pagar 50% da remuneração correspondente**.
- * O **período de inatividade** do empregado não será considerado tempo à disposição.
- * O pagamento de salários será feito pelo empregador, imediatamente após cada período de trabalho, **mediante recibo discriminado** (remuneração, férias proporcionais, 13º proporcional, repouso e adicionais) e a cada doze meses empregado fará jus a férias.
- * Empregador deve efetuar o recolhimento das **contribuições de INSS, depositar FGTS (competência mensal)** e dar comprovante ao empregado.
- * A cada 12 meses de contrato, **férias de um mês** (ausência de convocação)

NOVAS FORMAS PARA CONTRATAR REGIME DE HORAS DE TRABALHO (ART. 59)

1) BANCO DE HORAS INDIVIDUAL:

O empregador poderá estabelecer **BANCO DE HORAS INDIVIDUAL**, por escrito, direto com o seu empregado, sem precisar de negociação coletiva com o sindicato, desde que a compensação ou pagamento de horas ocorra no máximo em seis meses.

2) REGIME DE COMPENSAÇÃO:

O empregador pode estabelecer regime de compensação de jornada, como o sábado não trabalhado, por exemplo, ou qualquer compensação de horas, **desde que dentro do mesmo mês**.

3) JORNADAS DE 12 X 36:

É facultado ao empregador estabelecer com o seu empregado a realização de jornada de 12 horas de atividade seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. A remuneração mensal abrange pagamento de DSRs e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

4) HORA EXTRA E INSALUBRIDADE NOS REGIMES DE COMPENSAÇÃO AJUSTADOS COM O SIINDICATO

Se houver acordo ou convenção coletiva, a prestação de horas extras habituais não descaracterizará mais o acordo de compensação de jornada e o banco de horas como julgava a Justiça do Trabalho. O trabalho desenvolvido em atividade insalubre também não descaracterizará o acordo, desde que o sindicato dos trabalhadores aceite essa condição em Convenção ou Acordo Coletivo

ALTERAÇÕES IMPORTANTES EM RELAÇÃO À CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

* As horas extras realizadas por motivo de força maior, serviços inadiáveis e conclusão de serviços, podem ser exigidas pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo, desde que limitadas ao limite máximo de dez horas diárias de trabalho e não é mais preciso comunicar o fato à SRTE, como antes.

Observação: Não têm direito a horas extras os empregados em regime de teletrabalho, além dos empregados em serviço externo, os gerentes, diretores e chefes de departamento.

CONTRATAÇÃO DE REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO (ART. 71, Parágrafo 3º)

- a) Poderá ser feito por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, mediante dispondo sobre a redução do intervalo, respeitado o **limite mínimo de trinta minutos**.
- b) Atenção: Não poderá o empregador contratar diretamente com o empregado a redução do intervalo para refeição e desconto, pois a convenção ou acordo coletivo são imprescindíveis para a validade do ajuste. Em compensação, não será mais necessária autorização do Ministério do Trabalho.***
- a) A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implicará apenas no pagamento do período suprimido, com natureza indenizatória e com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração da hora normal de trabalho (anteriormente era interpretado pela jurisprudência como sendo todo o período de repouso).

TELETRABALHO E FORMA DE CONTRATAÇÃO (ART. 75-B)

O QUE É?

Sempre que a prestação de serviços se der, preponderantemente, fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, será considerado como TELETRABALHO, mas essa condição tem que estar expressamente ajustado em contrato escrito.

PRINCIPAIS REGRAS:

- a) Não descaracteriza o teletrabalho, o comparecimento do empregado na empresa para atividades específicas.**
- b) O contrato escrito necessário deve prever a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Tais utilidades não integram a remuneração do empregado.**
- c) O empregador deverá orientar os empregados quanto às doenças e acidentes do trabalho.**
- d) Poderá ser estabelecida alternância de trabalho presencial e remoto, com prazo de transição mínimo de 15 dias entre um e outro.**
- e) Equipamentos fornecidos ao teletrabalhador não serão considerados como salário-utilidade.**

FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS REQUER AJUSTE COM O EMPREGADO (ART. 134, par. 1º)

Desde que haja **concordância do empregado**, as férias poderão ser usufruídas agora em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Não há mais restrições de férias parceladas a empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Entretanto, é vedado o início das férias no período de 2 dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO, SEM CARACTERIZAR CONTRATO DE EMPREGO (ART. 442-B)

Desde que cumpridas pelo trabalhador autônomo todas as formalidades legais de sua profissão, poderá ele trabalhar sem vínculo de emprego a uma empresa, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

Entretanto, o trabalhador autônomo para se distinguir do empregado, **não pode estar subordinado, sob qualquer forma, à empresa.**

Preferencialmente, para isso valer, o trabalhador deve ter sua atividade autônoma regulada em lei, por exemplo, transportador autônomo de cargas – TAC - pessoa física que tenha no transporte rodoviário de cargas a sua atividade profissional.

Deve ter total liberdade para executar o seu trabalho, sem jornada, sem submissão a ordens da empresa.

EMPREGADOS COM NÍVEL E ENSINO SUPERIOR E SALÁRIO DIFERENCIADO- CONTRATAÇÃO SEM A INTERVENÇÃO DO SINDICATO (ART. 444, par. único)

Empregados com nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (**R\$ 5.839,45 X 2 = R\$ 11.678,90**), **poderão estabelecer livremente o contrato de trabalho** sobre jornada, banco de horas, intervalo, regulamento da empresa, teletrabalho, registro da jornada, grau de insalubridade, PLR, troca de feriados, entre outros temas PREVISTOS NO ART. 611-A da CLT.

COM A MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA EMPREGADOS E EMPREGADORES PODEM QUITAR, ANUALMENTE, MEDIANTE CONTRATO, A RELAÇÃO DE EMPREGO (ART. 507-B)

Independentemente do valor do salário e da formação dos empregados, **é facultado a todos empregados, em qualquer tempo do contrato ou depois dele, firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas com os seus empregadores,** perante os sindicatos dos trabalhadores das categorias respectivas.

PAGAMENTO DAS PARCELAS DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

- a) Foi revogado art. 477, parágrafo primeiro da CLT, a regra de assistência sindical para rescisões de contrato de trabalho, mesmo com mais de um ano de serviço.
- b) Assim, não precisa mais homologar rescisão de contrato de trabalho no sindicato, **a não ser que a Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho aplicável ao contrato, estabeleçam outra regra.**
- c) O recibo de quitação bem como os documentos relativos à rescisão poderão ser assinados na própria empresa, e o pagamento das parcelas da rescisão poderão ser feitas em dinheiro, depósito bancário, cheque visado, mas sempre em dinheiro e depósito quando o empregado for analfabeto.
- d) Empregador deverá, em dez dias contados do término do contrato, pagar verbas da rescisão, e entregar na empresa ao empregado, os documentos que comprovem a comunicação aos órgãos competentes.

QUANDO O EMPREGADO DESEJA SER DESLIGADO DA EMPRESA PODE SOLICITAR AO EMPREGADOR UM ACORDO PARA RESCISÃO CONSENSUAL DO CONTRATO, COM PAGAMENTO PARCIAL DAS VERBAS DA RESCISÃO (ART. 484-A)

Existe, agora, a possibilidade de rescisão do contrato, por acordo entre as partes, sendo que, neste caso o empregado receberá 50% do valor do aviso prévio indenizado, 50% do valor da multa do FGTS e a integralidade das demais verbas. Será permitida a movimentação da conta do FGTS, até o limite de 80% do valor dos depósitos, mas o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

SE O EMPREGADO E O EMPREGADOR QUISEREM FAZER UM ACORDO AMIGÁVEL, SOBRE QUALQUER ASPECTO DUVIDOSO OU CONTROVERTIDO DO CONTRATO DE TRABALHO, PODERÃO FAZÊ-LO, SEM DISCUSSÃO E COM SEGURANÇA, PERANTE UM JUIZ DO TRABALHO (ART. 855-B)

A modernização trabalhista criou a chamada “jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”, que funciona da seguinte forma:

- As partes, empregado e seu empregador, apresentam petição conjunta ao juiz, sobre o tema que querem resolver por acordo, através de advogados (cada um com o seu).
- O empregado poderá ser assistido pelo advogado do seu sindicato, se quiser.
- Em 15 dias após o pedido, o juiz examina o pedido de acordo feito e as bases conciliadas pelas partes e designa ou não audiência, ou, então profere sentença, aceitando ou não o acordo, ou fazendo alguma objeção a ser sanada pelas partes, se for o caso.



Marco Antonio A. de Lima
Sócio Administrador
OAB/RS nº 11.820



limaelondero.adv.br

Unidade Porto Alegre

Dr. Florêncio Ygartua, 131 - Cj. 503 a 506
Moinhos de Vento - Porto Alegre/RS
CEP 90430-010 / +55 (51) 3346 1907

Unidade Rio Grande

Rua Barão de Cotegipe, 443 - Cj. 716
Ed. Porto de Gale
Centro - Rio Grande/RS
CEP 96200-290 / +55 (53) 3233 3683