



Agência Brasil

TEMPOS DE MUDANÇA

Conheça, em detalhes, as regras que entrarão em vigor com a reforma trabalhista

Em 14 de novembro, entrará em vigor a Lei nº 13.467/2017, que modifica profunda e extensamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assinada, em 1943, pelo então presidente da República **Getúlio Vargas** (1882-1954).

A principal mudança consiste na noção de que o **negociado** entre patrões e empregados prevalece sobre o **legislado**. Isso significa que os acordos coletivos terão força de lei em questões que não ponham em jogo direitos constitucionais dos trabalhadores, entre os quais salário-mínimo, jornada máxima de 44 horas semanais, 13º salário, 30 dias de férias por ano, licença-maternidade, licença-paternidade e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

(FGTS). Ressaltemos que a reforma trabalhista nasceu de um Projeto de Lei (PL) e que a Constituição Federal só pode ser alterada por uma Proposta de Emenda (PEC).

Vale observar que a nossa Carta Magna já permite a realização de acordos coletivos, mas muitos deles acabam anulados pela Justiça do Trabalho, o que, segundo os críticos, encarece os custos de produção, aumenta a insegurança jurídica, além de desconsiderar a vontade dos trabalhadores.

Entre os temas passíveis de negociação, figuram o parcelamento das férias em até três períodos, a redução do horário de almoço para até meia hora e a jornada especial de 12 horas de trabalho, seguidas de 36 horas de folga.

**PAULO KRAMER**

é assessor parlamentar e professor aposentado de Ciência Política da Universidade de Brasília (UnB).

O QUE MUDA E O QUE SE MANTÉM COM A REFORMA TRABALHISTA

Acordos coletivos — Ganham força de lei.

Contratação de trabalhadores autônomos — Cria a figura do “autônomo exclusivo”, algo que anteriormente não existia na lei, o que oportuniza que o profissional possa prestar serviço contínuo a uma única empresa sem a característica de vínculo empregatício.

Jornada — Continua a ser de até 8 horas diárias ou de até 44 horas semanais, mas, por acordo coletivo, poderá ter 12 horas de trabalho, seguidas de 36 horas de descanso.

Troca de roupa, alimentação, higiene e estudo — Não entrarão no cômputo de horas extras. A legislação atual é omissa sobre esses pontos.

Deslocamento fornecido pela empresa — Não será considerado parte da jornada de trabalho.

Almoço — O tempo mínimo de uma hora poderá, mediante acordo, ser reduzido a até 30 minutos.

Hora extra — Continua em vigor o limite de até duas horas diárias, com valor 50% maior. A novidade é que a regra passa a valer também para empregados contratados por tempo parcial.

Férias — Os trinta dias anuais, garantidos pela Constituição, permanecem, mas poderão ser

divididos em até três períodos, mediante acordo entre patrão e empregado.

Banco de horas — Fica mantido o limite de duas horas por dia; porém, o prazo para compensação, que era de um ano, cai para seis meses.

Contribuição sindical — A arrecadação, equivalente a um dia de trabalho por ano de quem tem emprego formal, deixa de ser obrigatória, passando a depender de prévia autorização do empregado que concorde com o desconto. No

ano passado, o imposto sindical movimentou R\$ 3,8 bilhões de reais, distribuídos entre sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Intervalo antes da hora extra — Prevê-se o fim do intervalo, que, pela legislação atual, é de 15 minutos.

Home office (teletrabalho ou trabalho a distância) — Desconhecido pela CLT, simplesmente porque não existia há setenta anos, passa a ser regulamentado. Cabe à empresa definir, em contrato, a infraestrutura que fornecerá ao empregado para que este possa exercê-lo.

Contrato parcial — Nesta modalidade de contratação, a jornada semanal máxima passa de 25 horas para 30 horas.

Discriminação (de sexo, de gênero ou de etnia) — A multa, que até agora não era definida pela legislação, será de até 50% do benefício máximo concedido pelo INSS.

“A reforma trabalhista (...) pretende ser uma resposta à nova realidade trazida pelos avanços tecnológicos, pela globalização da economia e pela evolução social.”



Acordo individual — Outro caso sobre o qual a legislação vigente é omissa. Com a reforma, o empregado com nível superior e salário duas vezes maior que o teto do INSS (R\$ 11.062,00) poderá celebrar esse tipo de acordo com o patrão.

Rescisão por acordo amigável — Mais uma lacuna na legislação em vigor, poderá chegar à metade do valor do aviso prévio, dando ao empregado até 80% do FGTS, sem direito ao seguro-desemprego. Seguem valendo as modalidades de rescisão por outros motivos: sem justa causa por iniciativa da empresa; com justa causa por iniciativa da empresa ou do trabalhador; ou pedido de demissão.

Homologação da demissão — Deixa de ser obrigatória no sindicato ou na Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Má-fé em litígios trabalhistas — A partir da entrada em vigor da reforma, tanto empregados quanto patrões poderão responder por perdas e danos, se for comprovada má-fé em processos trabalhistas. A definição de “má-fé” compreende alteração da “verdade dos fatos”, procedimento “temerário”, uso do processo “visando a objetivo ilegal” ou interposição de “recurso com intuito meramente protelatório”.

Hoje, o Brasil concentra mais de 90% das ações trabalhistas do planeta.

Pagamento de honorários na Justiça — Os custos passarão a ser divididos entre o patrão e o ex-empregado. Até agora, somente o primeiro arca com essas despesas.

ALTERAÇÕES VIA MEDIDA PROVISÓRIA

Para acelerar a transformação do projeto da reforma em lei — o que não teria ocorrido se os senadores alterassem o texto votado pelos deputados, pois isso forçaria o retorno do projeto à Câmara —, o governo comprometeu-se a submeter ao Congresso Nacional Medidas Provisórias (MPs) a fim de serem modificados pontos polêmicos e “delicados” da lei. Entre estes estão o contrato de trabalho intermitente, do exercício da atividade profissional em ambiente de insalubridade no caso de grávidas e lactantes, o fim da exigência de exclusividade a trabalhador autônomo (tipo de contrato que não poderá conter cláusula de restrição), a negociação da jornada 12 x 36 (segundo a qual novos contratos nessa modalidade terão de ser celebrados mediante acordo coletivo da categoria), a possibilidade de reparação de dano extrapatrimonial (para a concessão de diferentes indenizações às vítimas de um mesmo ato lesivo) e a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em negociações coletivas.

A reforma trabalhista, que está sendo adotada setenta e quatro anos depois da entrada em vigor da CLT, pretende ser uma resposta à nova realidade trazida pelos avanços tecnológicos, pela globalização da economia e pela evolução social. A expectativa é a de que essa mudança venha a reduzir as incertezas jurídicas, a burocracia laboral, os custos de contratação e, conseqüentemente, o desemprego e a informalidade. Estas duas últimas questões hoje atormentam mais de 13 milhões de indivíduos e retardam a saída do Brasil da mais longa e severa recessão de sua história. ■