



d-click.mx3.bmalaw.com.br

12 | JULHO 2017 - ESPECIAL REFORMA TRABALHISTA

O Senado Federal aprovou o texto final da Reforma Trabalhista. O projeto de lei segue agora para sanção presidencial, após a qual serão alterados inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorrida a sanção presidencial, as empresas terão 120 dias para adequar suas práticas às extensas alterações promovidas na legislação trabalhista. Transcorrido tal prazo, as novas disposições entrarão em vigor, devendo ser aplicadas e observadas por empregados e empregadores.

Veja abaixo as principais mudanças trazidas pela reforma.

JORNADA DE TRABALHO

Banco de Horas

Como era

Banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva, a

| | |
|------------------|--|
| | serem compensadas dentro de 1 ano. |
| Como passa a ser | Autoriza a criação do banco de horas mediante acordo individual com o empregado, cuja limite de 6 meses para compensação das horas extras. |

| Compensação de Jornada | |
|------------------------|---|
| Como era | Por norma coletiva ou acordo individual escrito. Horas extras habituais também escaracterizavam a compensação. |
| Como passa a ser | Autoriza a compensação por acordo individual tácito. Horas extras habituais não descaracterizam mais o regime de compensação. |

| Horas <i>in itinere</i> | |
|-------------------------|---|
| Como era | O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, era computado na jornada. |
| Como passa a ser | O tempo que o empregado levar para ir e voltar do trabalho, independentemente da condução, não será computado na jornada. |

| Jornada 12x36 | |
|---------------|---|
| Como era | Apenas poderia ser pactuada mediante negociação coletiva ¹ . Feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro. |

| | |
|------------------|--|
| Como passa a ser | Pode ser pactuada mediante acordo individual. A remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. |
|------------------|--|

| Intervalo Intra jornada não Usufruído | |
|---------------------------------------|--|
| Como era | Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial. |
| Como passa a ser | Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória. |

REMUNERAÇÃO

| Intervalo Intra jornada não Usufruído | |
|---------------------------------------|--|
| Como era | Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial. |
| Como passa a ser | Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória. |

| Salário | |
|----------|---|
| Como era | O salário era integrado pela importância fixa estipulada, comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos |

| | |
|------------------|--|
| | <p>pagos pelo empregador. Diárias para viagens eram consideradas salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.</p> |
| Como passa a ser | <p>O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.</p> <p>Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal.</p> <p>Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem se incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.</p> |

| Equiparação Salarial | |
|----------------------|---|
| Como era | <p>Entre outros requisitos, empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação.</p> <p>Se os empregados fossem organizados em quadro de carreira (plano de cargos e salários) homologado pelo Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não era devida.</p> |
| Como passa a ser | <p>Além de ter menos de 2 anos de diferença na função empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador.</p> <p>Possibilita a criação de quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de</p> |

| | |
|--|--|
| | trabalho, como óbice à equiparação salarial. |
|--|--|

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Homologação

| | |
|------------------|---|
| Como era | Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço. Necessidade de homologação do sindicato ou do Ministério do Trabalho. |
| Como passa a ser | Acaba com a assistência e com a homologação de rescisões contratuais. |

Verbas Rescisórias

| | |
|------------------|--|
| Como era | Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado. |
| Como passa a ser | Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias. |

Demissão Coletiva

| | |
|------------------|--|
| Como era | Necessária a prévia negociação coletiva com o sindicato. |
| Como passa a ser | Desnecessária a negociação coletiva prévia. |

| Extinção Contratual por Mútuo Acordo | |
|--------------------------------------|---|
| Como era | Não prevista em lei. |
| Como passa a ser | 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 na sua integralidade. Neste caso, o empregado poderá levantar 80% da sua conta do FGTS, porém não poderá se habilitar para o seguro-desemprego. |

NEGOCIADO X LEGISLADO

| Hipótese Autorizadas | |
|----------------------|--|
| Como era | Não podiam ser objeto de negociação temas relativos à saúde e segurança no trabalho; jurisprudência dava uma interpretação ampla ao conceito de "saúde e segurança", nele incluindo, por exemplo, limites de jornada e intervalos. |
| Como passa a ser | Amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação, a exemplo de: Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos). Identificação dos cargos de confiança. Regulamento empresarial. Representantes dos trabalhadores no local de trabalho. |

| | |
|--|---|
| | Modalidade de registro de jornada. Definição do grau de insalubridade. |
|--|---|

Interferência do Poder Judiciário no Conteúdo da Negociação

| | |
|------------------|--|
| Como era | O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho, caso entendesse excessivamente negativas para os empregados (precarizantes). |
| Como passa a ser | Normas coletivas têm prevalência sobre a lei, salvo quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima". |

Ultratividade

| | |
|------------------|--|
| Como era | O TST possuía entendimento que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido contrariamente quanto ao tema. |
| Como passa a ser | 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

| | |
|------------------|---|
| Como era | A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades-fim da empresa. |
| Como passa a ser | 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

| | |
|------------------|---|
| Como era | Não regulamentado pela CLT. |
| Como passa a ser | 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. |

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

| | |
|------------------|---|
| Como era | Obrigatória para empregados e empregadores. |
| Como passa a ser | Apenas para empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente ² . |

MODALIDADES ESPECIAIS DE TRABALHO

Trabalho em Tempo Parcial

| | |
|------------------|---|
| Como era | Jornada de até 25 horas semanais; proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias. |
| Como passa a ser | 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. |

Teletrabalho (*home office*)

| | |
|------------------|--|
| Como era | Não era regulamentado. |
| Como passa a ser | A lei define como sendo aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, mas que não se constitui como trabalho externo; comparecimento esporádico à empresa não descaracteriza o regime; deve ser pactuado por escrito, estando excluído do controle de jornada; empresa deve arcar com parte do custo do <i>home office</i> . |

Trabalho Intermitente

| | |
|----------|------------------------|
| Como era | Não era regulamentado. |
|----------|------------------------|

| | |
|------------------|---|
| Como passa a ser | A lei define como sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade; deve ser pactuado por escrito; o trabalhador intermitente pode prestar serviços a outros empregadores; o início do período de trabalho deve ser comunicado ao empregado com pelo menos 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá recusar o trabalho. |
|------------------|---|

| Trabalhador Autônomo | |
|----------------------|--|
| Como era | Não era regulamentado. |
| Como passa a ser | Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais. |

FÉRIAS

| Fracionamento de Férias | |
|-------------------------|---|
| Como era | 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. |
| Como passa a ser | 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. |
|--|--|

TRABALHO DA MULHER

| Intervalo Pré-Horas Extras | |
|----------------------------|--|
| Como era | Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de intervalo de 15 minutos. |
| Como passa a ser | Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada. |

| Trabalho Insalubre | |
|--------------------|---|
| Como era | A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau. |
| Como passa a ser | 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

| | |
|------------------|---|
| Como era | Não existia. |
| Como passa a ser | As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações |

| | |
|--|---|
| | trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas. |
|--|---|

DANOS MORAIS

| | |
|------------------|--|
| Como era | Regulamentado integralmente pelo Direito Civil; circunstâncias ensejadores e critérios para arbitramento da indenização eram definidos de acordo com a discricionariedade do julgador. |
| Como passa a ser | Passa a ser regido exclusivamente pela CLT; trata do dano moral para o empregador; consolida balizadores para se definir o grau de ofensa da conduta e preestabelece valores de indenização indexados pelo salário do empregado ³ . |

TRABALHADORES COM ALTOS SALÁRIOS

| | |
|------------------|--|
| Como era | A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários. |
| Como passa a ser | 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. |

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Incidente de Desconsideração

| | |
|------------------|--|
| Como era | Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios. |
| Como passa a ser | Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil. |

Sócio Retirante

| | |
|------------------|---|
| Como era | A jurisprudência era vacilante a aceitar a exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade. |
| Como passa a ser | Apenas responde pelo período em que foi sócio; ações ajuizadas até dois anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele. |

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

| | |
|----------|---|
| Como era | Nas reclamações trabalhistas, eram devidos apenas quando o empregado era beneficiário de gratuidade de justiça e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria. |
|----------|---|

Como passa a ser

Passam a ser devidos em todos os processos, ainda que a parte sucumbente seja beneficiária de gratuidade de justiça, inclusive em benefício das empresas, admitindo-se a sucumbência recíproca.

[1] [\[d-click.mx3.bmalaw.com.br\]](#) Este ponto tende a ser objeto de veto do Presidente da República antes de sancionar a lei.

[2] [\[d-click.mx3.bmalaw.com.br\]](#) Caso não seja vetada a extinção do imposto sindical, a tendência é que seja criada uma nova contribuição para substituí-lo.

[3] [\[d-click.mx3.bmalaw.com.br\]](#) Esta última prefixação do valor da indenização tende a ser objeto de veto, por ocasião da promulgação da lei.

Em caso de dúvidas, entre em contato:

Luiz Marcelo Góis - lmg@bmalaw.com.br
Cibelle Linero Goldfarb - cml@bmalaw.com.br
Marina de Freitas Motta - mft@bmalaw.com.br
Fernanda Rochael Nasciutti -
fna@bmalaw.com.br

[www.bmalaw.com.br\[d-click.mx3.bmalaw.com.br\]](http://www.bmalaw.com.br[d-click.mx3.bmalaw.com.br])

© Copyright 2017 Barbosa Mussnich Aragão - All rights reserved