

# Alerta – Reforma Trabalhista

---

## Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

---

Em 13.07.2017 foi sancionada, pelo Presidente da República, a denominada “reforma trabalhista”, com inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), inclusive no que se refere à terceirização, recentemente regulada pela Lei nº 13.429/2017.

O início de vigência das novas normas está previsto para 10 de novembro de 2017. No entanto, considerando a alta probabilidade de disputas judiciais sobre a constitucionalidade da norma, bem

como as prováveis medidas provisórias que, conforme negociado com o Congresso Nacional, serão editadas pela Presidência da República para ajustes pontuais no texto da Lei, é possível que ainda tenhamos por algum tempo alguma insegurança jurídica na aplicação da nova legislação

Nesse cenário, as novas disposições devem ser aplicadas com cautela.

De qualquer forma, seguem breves comentários em relação às principais alterações trazidas pela Reforma:

O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.

## Possibilidade de representação da empresa em juízo por terceiros (preposto)

Agora o empregador poderá ser representado em ações judiciais propostas na Justiça do Trabalho por preposto estranho aos quadros societários e de empregados da empresa.

## Negociação Coletiva

O negociado prevalece sobre o legislado no que se refere (i) à jornada de trabalho, incluindo a redução do intervalo para refeição e descanso (desde que observados limites legais), (ii) políticas internas de cargos e salários (iii) bonificação, (iv) trabalho em regime de home office, (iv) concessão de benefícios (ex.: plano de saúde), (v) Participação nos Lucros e Resultados - PLR, entre outros.

No entanto, não podem ser negociados direitos fundamentais dos trabalhadores (ex.: rol do artigo 7º, da Constituição Federal), tais como, adicional mínimo legal de horas extras, FGTS, INSS, 13º salário, férias, entre outros.

O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.

## Contribuições sindicais

Tornaram-se facultativas e o respectivo desconto passa a depender de manifestação prévia e expressa do empregado.

## Prazo para pagamento das verbas rescisórias e procedimentos para a homologação da rescisão contratual

Unificou-se, para 10 dez dias, os prazos para pagamento das verbas rescisórias, bem como tornou-se facultativa a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho perante o Sindicato da categoria/Secretaria Regional do Trabalho e Emprego (“DRT”).

## Grupo econômico

A mera identidade de sócios, por si só, não configura Grupo Econômico trabalhista para fins de responsabilização perante os empregados e ex-empregados).

## Terceirização

Reiterou-se a permissão para a terceirização de toda e qualquer atividade, inclusive no âmbito da atividade-fim (core business).

## Férias

Faculdade de o empregado fracionar, em até 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias corridos cada.

## Teletrabalho

O trabalho à distância, incluindo o regime em *home office*, foi regulamentado e excluído do regime de controle de jornada e, conseqüentemente, não sujeito ao pagamento de horas extras e demais adicionais legais relacionados à jornada, desde que o empregador não adote meios para controlar a jornada de trabalho do empregado.

## Não integração de vantagens habituais ao salário

Reconhecimento da natureza indenizatória do auxílio-alimentação (exceto se o pagamento for realizado em dinheiro), planos de saúde e odontológicos (ainda que concedido em modalidades distintas aos empregados), premiações, ajudas de custo, entre outros. Apesar de conflitar com a legislação fiscal e previdenciária, o principal impacto dessa mudança é a intenção de desonerar a folha de pagamento das empresas, ao excluir a natureza salarial de tais verbas, as quais, portanto, não servirão de base para INSS, FGTS, férias, 13º salário, entre outros.

## Não integração na jornada de trabalho -> atividades particulares

Quando, por escolha própria, o empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, tais como, (i) práticas religiosas, (ii) descanso, (iii) lazer, (iv) estudo, (v) alimentação, (vi) atividades de relacionamento, (vii)

O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.



higiene pessoal, (viii) troca de roupa ou uniforme, entre outras.

## Tempo de deslocamento

O tempo de deslocamento do empregado até o posto de trabalho não integrará a respectiva jornada de trabalho, inclusive na hipótese de o transporte ser fornecido pelo empregador e/ou de o local não ser servido por transporte público e regular.

## Banco de horas

O empregador poderá celebrar, diretamente com o empregado, acordo individual de banco de horas e de compensação de jornada, observado o prazo de 6 meses para a respectiva compensação.

## Parâmetros e limites de estipulação de danos extrapatrimoniais

Estabelecido o teto de até 100 (cem) vezes o valor do último salário contratual (ofensa gravíssima e reincidente) para condenações do empregador ao pagamento de danos extrapatrimoniais.

## Termo anual de quitação

Possibilidade de realização de termo de quitação anual, durante a relação de emprego, com eficácia liberatória das verbas expressamente consignadas, desde que o empregado esteja assistido pelo Sindicato da categoria.

## Rescisão Acordada

Nova modalidade de ruptura contratual em que o empregador e o empregado, mediante mútuo acordo, poderão estabelecer a rescisão do contrato de trabalho, sendo que em tal hipótese o empregado poderá sacar os depósitos de sua conta vinculada do FGTS.

## Acordo individual -> empregados “qualificados” -> com nível superior e salário superior a R\$ 11.062,62

O empregador poderá celebrar, diretamente com o empregado, as condições de trabalho, incluindo, por exemplo, o sistema de banco de horas/compensação de jornada, teletrabalho (“home office”), sistema de

O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.

bonificação (incluindo PLR), bem como a validade de cláusula arbitral para eventual resolução de conflitos oriundos do contrato de trabalho.

## Honorários de sucumbência

As partes litigantes (inclusive o ex-empregado) estarão sujeitas ao pagamento de honorários advocatícios (“sucumbência”) entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Essa é uma medida com o intuito de se buscar a redução do número de ações propostas por empregados e ex-empregados contra as empresas, já que, antes da Reforma, mesmo ações declaradas improcedentes e sem qualquer fundamento não ofereciam nenhum ônus dessa natureza aos reclamantes.

## Homologação de acordo rescisório

A Justiça do Trabalho, que antes somente tinha competência para julgar litígios (“ações”), passa a ter competência para homologar acordo extrajudicial firmado pelas partes, devidamente assistidas por seus advogados.

O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.

## Comissão interna de empregados

Com a Reforma, nas empresas com mais de 200 empregados torna-se facultativa a eleição de uma comissão interna de trabalhadores para promover a negociação direta com o empregador.

## Comentários Finais

Assim, a Reforma trabalhista, em linhas gerais, apesar de manter os direitos fundamentais dos trabalhadores, pretendeu conferir maior dinamismo às relações de trabalho, principalmente ao conferir maior liberdade, e segurança jurídica, às negociações coletivas e aos acordos estabelecidos diretamente com os empregados.

No entanto, considerando as possíveis impugnações jurídicas que serão ajuizadas e as prováveis Medidas Provisórias que serão editadas pelo Governo Federal, aliado à possibilidade de a Justiça do Trabalho não aplicar integralmente os preceitos ora aprovados (suposto conflito com os princípios do Direito do Trabalho), é possível que ainda tenhamos por algum tempo alguma insegurança jurídica na aplicação da nova legislação.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Cordialmente,

**Santos Bevilaqua Advogados**

Juliano Castro



O presente informativo possui o intuito exclusivamente informativo, não contendo qualquer opinião, recomendação ou aconselhamento legal do Santos Bevilaqua advogados a respeito dos temas ora abordados.