

## REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, sancionada no dia 13 de julho de 2017, pelo presidente Michel Temer, Lei 13.467/2017, alterou inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a Lei do FGTS e da Seguridade Social. A aplicabilidade ocorrerá após o decurso do prazo de 120 dias da publicação, sendo que os contratos de trabalho em vigência poderão ser alterados. Necessário ponderar que algumas mudanças estão sujeitas às alterações por meio de Medida Provisória e outra Lei. Seguem as principais alterações:

COMO ERA:	COM A REFORMA:
<b>#FÉRIAS</b>	<b>#FÉRIAS</b>
Férias de 30 dias, podendo ser divididas em até 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias, havendo a possibilidade de venda de 1/3 das férias.	Poderão ser fracionadas em três períodos, desde que um deles tenha pelo menos 14 dias corridos. Os demais, não poderão ser inferiores a 5 dias. Vedado o início das férias dois dias antecedentes ao descanso semanal remunerado ou feriado.
<b>#JORNADA DE TRABALHO</b>	<b>#JORNADA DE TRABALHO</b>
Jornada diária de 8 horas limitada a 44 semanais, podendo haver 2 horas extras diárias mediante ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) OU CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).	Jornada diária, que permanece, em regra, de 8 horas diárias, podendo ser acrescida de até 2 horas extras, mediante acordo escrito entre as partes, ACT ou CCT. Excepcionalmente, é facultado às partes, por acordo individual escrito, ACT e CCT, estabelecer horário de trabalho de 12x36. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
<b>#INTERVALO INTRAJORNADA</b>	<b>#INTERVALO INTRAJORNADA</b>
Mínimo de 1 hora até o limite de 2 horas diárias para quem labora mais que 6 horas diárias.	Mínimo de 1 hora até o limite de 2 horas diárias para quem labora mais que 6 horas diárias. Poderá ser pactuada por ACT ou CCT a redução do intervalo intrajornada, desde que respeitado o mínimo de 30 minutos. Em caso de não concessão integral do intervalo intrajornada, o empregador deverá pagar apenas o período não concedido com adicional de 50%.
<b>#HORAS IN ITINERE</b>	<b>#HORAS IN ITINERE</b>
O tempo gasto pelo empregado, no deslocamento em transporte fornecido pela empresa para a prestação dos serviços, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, era computado na jornada de trabalho. A jornada extrapolada era paga como hora extra.	Não mais há a obrigatoriedade do pagamento, salvo previsão em contrato, o que poderá ser suprimido mediante acordo individual.
<b>#TEMPO À DISPOSIÇÃO</b>	<b>#TEMPO À DISPOSIÇÃO</b>
Todo tempo em que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, era computado na jornada.	Não será mais considerado tempo à disposição quando o empregado estiver: buscando segurança pessoal; protegendo-se de más condições climáticas; exercendo práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividade de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de troca na empresa.
<b>#ACORDOS INDIVIDUAIS</b>	<b>#ACORDOS INDIVIDUAIS</b>
Acordos sem a assistência do Sindicato não possuíam efetividade.	O empregado com ensino superior e salário de igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá negociar, diretamente, as cláusulas do contrato de trabalho, possuindo mesma eficácia e preponderância sobre os instrumentos coletivos.
<b>#HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL</b>	<b>#HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL</b>
Não havia previsão.	As partes em comum acordo, poderão requerer a homologação de acordo extrajudicial, sendo obrigatória a participação dos advogados.
<b>#NEGOCIAÇÃO</b>	<b>#NEGOCIAÇÃO</b>
A lei prevalecia sobre ACT e CCT firmados entre Sindicatos, empresas e trabalhadores.	A negociação prevalece sobre a legislação quando se tratar de jornada; intervalo intrajornada; PLR; remuneração por produtividade; plano de cargos, salários e funções entre outros. Não poderá sofrer eliminação e redução os seguintes direitos: seguro desemprego, salário mínimo, 13º salário, férias, FGTS entre outros.
<b>#TELETRABALHO / #HOME OFFICE</b>	<b>#TELETRABALHO / #HOME OFFICE</b>
Não havia previsão.	Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador. Deverá ser firmado por contrato individual, podendo retornar à modalidade presencial por mútuo consentimento. As despesas serão ajustadas por acordo escrito, e sendo pagas pelo empregador não constituem parcela salarial. O empregador deverá instruir os empregados sobre as regras de medicina e segurança do trabalho.
<b>#TRABALHO INTERMITENTE</b>	<b>#TRABALHO INTERMITENTE</b>
Não havia previsão.	As partes podem ajustar por escrito o contrato de trabalho por horas, dias e meses, havendo a manutenção dos direitos básicos como salário, férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcional, entre outros.
<b>#EQUIPARAÇÃO SALARIAL</b>	<b>#EQUIPARAÇÃO SALARIAL</b>
Empregados, prestando serviço para o mesmo empregador, em funções idênticas, na mesma localidade, cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 anos, tinham o direito de receber salários idênticos.	A equiparação salarial só será possível entre empregados que trabalhem à mesma época, em cargo ou função idêntico. Para configurar a equiparação, a diferença do tempo de serviço na empresa não poderá ultrapassar 4 anos, e a diferença de tempo na mesma função não supere 2 anos. No caso de discriminação por sexo ou etnia, a empresa poderá ser condenada em multa de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
<b>#EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE</b>	<b>#EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE</b>
A empregada gestante e lactante era afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.	O afastamento será obrigatório caso a empregada gestante labore em exposição a agentes insalubres em grau máximo. Quando o afastamento for em grau médio ou mínimo, o afastamento ocorrerá desde que a empregada apresente atestado de saúde, emitido pelo médico de confiança da mulher, recomendando o afastamento durante a gestação. Para a lactante, ocorrerá o afastamento, independentemente do grau de insalubridade, quando a empregada apresentar atestado de saúde, emitido pelo médico da confiança da mulher, recomendando o afastamento durante a lactação.
<b>#PARCELAS SALARIAIS</b>	<b>#PARCELAS SALARIAIS</b>
Compreendiam na remuneração do empregado, além do salário pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas; as comissões; as percentagens; as gratificações ajustadas; as diárias para viagem que excediam 50% do salário percebido e os abonos pagos pelo empregador.	Compreendem na remuneração do empregado, além do salário pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas, as gratificações legais e as comissões. As parcelas pagas, habitualmente, a título de ajuda de custo; auxílio alimentação, vedado o pagamento em dinheiro; diárias para viagem; prêmios e abonos, não integram a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho.
<b>#DANO MORAL</b>	<b>#DANO MORAL</b>
O valor da indenização não era regulamentado. Eram estipulados de caso, os juízes conforme a peculiaridade de caso, o dano sofrido, as condições da vítima e do causador do dano.	Os trabalhadores poderão pedir reparação em caso de ofensa à honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Já a pessoa jurídica, poderá pleitear o dano referente à imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. O valor passa a ser definido em parâmetros de natureza leve a gravíssima, 1 até 50 vezes do último salário do trabalhador. Se o dano moral for repetido o juiz poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
<b>#RESCISÃO CONTRATUAL</b>	<b>#RESCISÃO CONTRATUAL</b>
Em contratos superiores a 1 de trabalho, a homologação da rescisão deveria ser feita com a assistência do Sindicato, Ministério do Trabalho e Emprego, Representante do Ministério Público, Defensor Público ou Juiz de Paz.	Independentemente do tempo do contrato de trabalho, a rescisão passa a ser feita na própria empresa. O pagamento deverá ser feito no prazo de 10 dias após o término do contrato.
<b>#EXTINÇÃO DO CONTRATO EM COMUM ACORDO</b>	<b>#EXTINÇÃO DO CONTRATO EM COMUM ACORDO</b>
Não havia previsão.	Havendo, será pago a metade do aviso prévio, se indenizado, e a metade da indenização do FGTS. Neste caso, o empregado poderá sacar até 80% dos depósitos FGTS. O empregado não poderá habilitar no programa de Seguro Desemprego.
<b>#DEMISSÃO VOLUNTÁRIA</b>	<b>#DEMISSÃO VOLUNTÁRIA</b>
Mesmo aderindo ao Plano de Demissão Voluntária (PDV), o trabalhador poderia pleitear eventuais direitos na Justiça do Trabalho.	A adesão ao PDV enseja quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
<b>#QUITAÇÃO ANUAL</b>	<b>#QUITAÇÃO ANUAL</b>
Não havia previsão.	Termo firmado perante o Sindicato que discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, não podendo ser pleiteadas perante a Justiça do Trabalho novamente.
<b>#PAGAMENTO DE CUSTAS</b>	<b>#PAGAMENTO DE CUSTAS</b>
Eram pagas pela parte perdedora no percentual de 2% sobre a condenação, sendo o mínimo de R\$10,64, não havendo valor máximo estipulado.	Serão pagas no percentual de 2% sobre a condenação, sendo o mínimo de R\$10,64 e o teto de 4 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Arquivada a ação por falta do empregado, este arcará com as custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, sendo o pagamento condição para ajuizamento de nova ação, exceto, se a ausência for justificada.
<b>#MULTA</b>	<b>#MULTA</b>
A cada empregado não registrado, a empresa era sujeita a multa de um salário mínimo, acrescida igual valor no caso de reincidência.	Multa de R\$ 3.000,00 para cada empregado não registrado, que poderá ser acrescida de igual valor em caso reincidência. No caso da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte será de R\$ 800,00.
<b>#PERÍCIA</b>	<b>#PERÍCIA</b>
Sendo o empregado a parte sucumbente, o pagamento dos custos da perícia eram arcados pelo a União caso o empregado fosse beneficiário da Justiça Gratuita.	O trabalhador perdedor fará o pagamento dos honorários periciais, sendo este descontado dos créditos obtidos em juízo. Estes poderão ser parcelados.
<b>#SUCESSÃO TRABALHISTA</b>	<b>#SUCESSÃO TRABALHISTA</b>
Não havia previsão.	São de responsabilidade do sucessor, as obrigações contraídas por a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa. O sócio retirante, responderá, subsidiariamente, pelo período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato.
<b>#TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>#TERCEIRIZAÇÃO</b>
Apenas as atividades meio podiam ser terceirizadas.	Atividades fim e atividades meio podem ser terceirizadas, respeitado o prazo de 18 meses para que a empresa recontrate o trabalhador dispensado anteriormente. Vide Lei 6.019/74.

