**ASPECTOS RELEVANTES DAS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA**

**INÍCIO DA VIGÊNCIA: 120 DIAS APÓS A SANÇÃO QUE OCORREU EM 13/07/2017**

**- PROFISSIONAL AUTÔNOMO**

“Art. 442-B.  A contratação do autônomo, **cumpridas por este todas as formalidades legais**, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.”

**Poderá ser exigida a exclusividade do trabalhador autônomo.**

**- FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS:**

As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, 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.

**- INTERVALO INTRAJORNADA**

O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido. Essa verba terá efeito indenizatório e não integrará o salário.

**- HORA INTINERE**

O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

## **- TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)**

Criação do trabalho remoto, onde as partes estabelecerão as condições. Por exemplo, tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

**TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM**

Já havia sido sancionada a terceirização da atividade-fim.

Pela nova lei haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

**- AJUDA DE CUSTO NÃO VAI INTEGRAR SALÁRIO**

Valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de “ajuda de custo”, diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário. Na prática, isso significa que boa parte do salário do empregado poderá ser paga por meio dessas modalidades, sem incidir nas verbas do INSS e FGTS.

### - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO PELO SINDICATO DEIXA DE SER OBRIGATÓRIA PARA QUEM TEM MAIS DE UM ANO DE CASA

Não haverá mais necessidade de homologação do Termo de Rescisão pelo sindicato ou Ministério Público para os empregados que trabalharem por mais de um ano, valendo a assinatura firmada somente entre empregado e empregador.

### - PERDER HABILITAÇÃO PROFISSIONAL VAI RENDER DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Foi criada nova hipótese para rescisão por justa causa (quando o empregado não recebe parte das verbas rescisórias, pois deu motivo para ser dispensado). Pela nova previsão, nos casos em que o empregado perder a habilitação profissional que é requisito imprescindível para exercer sua atividade, tais como médicos, advogados ou motoristas, isso será motivo suficiente para a dispensa por justa causa.

### - ACORDO PODERÁ PERMITIR QUE TRABALHADOR RECEBA METADE DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Foi criada a possibilidade de se realizar acordo, na demissão do empregado, para recebimento de metade do aviso prévio indenizado. O trabalhador poderá movimentar 80% do valor depositado na conta do FGTS, mas não poderá receber o benefício do Seguro Desemprego.

### - ARBITRAGEM PODERÁ SER USADA PARA SOLUCIONAR CONFLITOS TRABALHISTAS

Também foi criada a possibilidade de utilização da arbitragem como meio de solução de conflito, quando a remuneração do empregado for igual a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social (atualmente de R$ 5.531,31).

### - DURAÇÃO DA JORNADA E DOS INTERVALOS PODERÁ SER NEGOCIADA

As regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. Isso significa que poderão ser negociadas, ao contrário do que ocorre atualmente.

### - NEGOCIAÇÕES (CCT e ACORDOS COLETIVOS) DEIXAM DE VALER APÓS ATINGIREM PRAZO DE VALIDADE

Atualmente, uma vez atingido o prazo de validade da norma coletiva (convenção ou acordo), caso não haja nova norma, a negociação antiga continua valendo. Pela proposta reformista isso deixa de acontecer. As previsões deixam de ser válidas quando ultrapassam a validade da norma, não podendo mais ser aplicadas até que nova negociação ocorra. Validade máxima de 24 meses.

### - ACORDO COLETIVO VAI PREVALECER SOBRE CONVENÇÃO COLETIVA

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo (negociação entre empresa e sindicato) sobre as Convenções Coletivas. Atualmente, isso só acontece nas normas que forem mais benéficas ao empregado.

### - QUEM PERDER AÇÃO VAI PAGAR HONORÁRIOS ENTRE 5% E 15% DO VALOR DO PROCESSO

Fica estabelecido que serão devidos honorários pagos aos advogados pela parte que perde à parte que ganha, entre 5% e 15% sobre o valor que for apurado no processo.

Isso passa a valer até mesmo para beneficiário da Justiça Gratuita, que ficará com a obrigação “em suspenso” por até dois anos após a condenação.

- **PERÍCIA SERÁ PAGA POR QUEM PERDER O PROCESSO MESMO QUE SEJA BENEFICIÁRIA DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA**.

A parte sucumbente no objeto de perícia é responsável pelo pagamento dos honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o que contraria hoje o entendimento do TST na Súmula 451; os honorários periciais podem ser parcelados, mas o juiz não poderá exigir o adiantamento de valores para a realização de perícias (artigo 790-B da CLT);

**- AUSÊNCIA DAPARTE NA AUDIÊNCIA. AUSÊNCIA DE DEFESA**

Os Reclamantes passarão a arcar com custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada à audiência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita. O pagamento dessas custas é condição para a propositura de nova demanda. Quanto à parte reclamada, a ausência na audiência importa em revelia e confissão; contudo, a revelia não produz a confissão quando, havendo a pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação, quando o litígio versar sobre direitos indisponíveis, a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato, ou quando as alegações de fato formuladas pelo(a) reclamante forem inverossímeis ou estiver em contradição com prova constante dos autos. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado em audiência a contestação e documentos apresentados serão aceitos (artigo 844 da CLT);

**- HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PELA JUSTIÇADO TRABALHO**

Houve a previsão de “processo de homologação de acordo extrajudicial” na Justiça do Trabalho, cujo processamento se dará por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados diversos. A petição suspende o prazo prescricional (que volta a correr no dia útil seguinte em caso de decisão que negue a homologação), não prejudica o prazo para pagamento das verbas rescisórias e deverá ser analisada pelo juízo em 15 dias, podendo esse designar audiência (artigos 855-B a 855-E da CLT);

**- DEPÓSITO RECURSAL**

O depósito recursal deixa de ser feito na conta vinculada do empregado, e passa a ser feito em conta vinculada ao juízo e será corrigido com os mesmos índices da poupança. O depósito poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. O valor é reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. Os beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial são isentos do depósito recursal. (artigo 899 e parágrafos, da CLT);

**- VEDAÇÃO DOS TRIBUNAIS “LEGISLAREM”**

Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos regionais não poderão restringir direitos legalmente previsto nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (artigo 8º da CLT). Isso significa que muitas Súmulas do TST precisarão ser reeditadas.