



# Reforma Trabalhista

Em julho deste ano foi aprovada a Lei 13.467/2017, uma das maiores alterações da CLT, nos seus quase 75 anos de idade.

Há muita discussão, como não poderia deixar de ser em uma reforma dessa magnitude: há quem defenda a reforma, e há quem a critique. Mas há também muita desinformação a seu respeito.

Assim, apontamos as principais (dentre as diversas) mudanças trazidas pela reforma.

## Extinção das Horas “*In Itinere*”

A antiga redação da CLT previa que o tempo gasto em condução fornecida pela empresa, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, seria computado na jornada de trabalho, podendo implicar no pagamento de horas extras.

Isso desincentivava as empresas a fornecerem transporte aos seus empregados, pelo risco de se caracterizar tempo como jornada de trabalho.

Pela nova regra, tal período não será computado na jornada de trabalho, valendo a mesma regra para o deslocamento dentro da própria empresa do portão até o efetivo local de trabalho.

## Reformulação do “*Part Time Job*”

O trabalho em tempo de regime parcial já era previsto pela CLT, mas por regras engessadas, podendo ser descaracterizado caso o empregado realizasse, por exemplo, uma hora extra sequer.

A reforma flexibilizou as regras do part time job, permitindo que poucas horas extras sejam realizadas quando definido um limite semanal mais baixo para o trabalho em regime parcial.

Além disso, as antigas e confusas regras que limitavam a aquisição e concessão de férias foram revogadas, aplicando-se, agora, as mesmas regras de férias dos demais trabalhadores.

## Flexibilização das Jornadas de Trabalho

A reforma trouxe ao texto da CLT alguns sistemas de compensação de jornadas de trabalho já existentes, como o Banco de Horas e as escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Tais modalidades, já existentes e praticadas em determinados casos, continuam sendo exceção à regra geral, e o labor de 12 horas não será exigido sem prévia negociação e respectiva compensação de 36 horas.

## Regulamentação do Teletrabalho

A CLT já previa a possibilidade de realização de trabalho a distância, mas a Lei 13.467/2017 regulamentou o teletrabalho.

A Lei, agora, prevê as hipóteses de transição entre o teletrabalho e o presencial, regras sobre a

responsabilidade e o reembolso de custos, e definições sobre forma e regras de contratação.

## Fracionamento das férias

As férias já podiam ser divididas, desde que em não mais do que 2 períodos, e que não poderiam ser inferiores a 10 dias.

Com o novo texto, as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos, sendo um de no mínimo 14 dias, e nenhum inferior a 5 dias.

Além disso, as férias não poderão ser concedidas nos 2 dias que antecedem folgas ou feriados, impedindo a supressão desse período.

## Contrato de Trabalho Intermitente

Uma das principais inovações foi a criação de novo tipo de contrato de trabalho: o intermitente, no qual o

trabalhador pode ser convocado para prestar serviços apenas por frações de horas, dias ou meses, podendo intercalar com períodos de inatividade.

Há regras específicas que determinam como será feita a convocação, e como o trabalho será aceito pelo empregado (que não poderá ser punido na recusa), mas por ser mantido o vínculo empregatício, o trabalhador continua protegido pela Previdência Social, e receberá todas as suas verbas trabalhistas a cada período de trabalho.

## Salário, remuneração e benefícios

A reforma também trouxe melhor definição do que são verbas salariais, e benefícios que não integram a remuneração do trabalhador.

Isso gera não apenas maior segurança jurídica, inclusive estimulando empresas a criar programas de benefícios e incentivos, mas também reduz os encargos trabalhistas e tributários.

## Término da Contribuição Sindical obrigatória

Com o novo texto da CLT, a contribuição sindical (ou imposto sindical, como também é conhecido), paga anualmente, deixa de ser obrigatória, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

## Prevalência do negociado sobre o legislado

Um ponto de grande debate e fonte de discussões acaloradas diz respeito à prevalência negociado sobre o legislado.

Com o novo texto, as empresas poderão negociar as condições de trabalho com os Sindicatos, tais como definições da jornada de trabalho, bancos de horas, planos de cargos e salários, trocas de feriados, programas de incentivo, etc.

Continua, porém, não podendo ser objeto de negociação as regras de registro do trabalho, proteção

do salário, décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego, horas extras, trabalho noturno, descanso semanal remunerado, licença maternidade e paternidade, proteção do trabalho da mulher e dos menores de idade, igualdade entre os trabalhadores, normas de higiene e segurança do trabalho, adicional para as atividades insalubres, perigosas e penosas, aposentadoria, direito de greve, direito de ação, e todas as demais previsões constitucionais.

## O Empregado Hipersuficiente

A reforma também deu especial distinção ao empregado que recebe salário igual ou superior ao dobro do teto da previdência, e que poderá eleger uma Câmara Arbitral para resolver eventuais questões da relação empregatícia, em detrimento da Justiça do Trabalho.

Além disso, esse mesmo empregado, quando também tiver graduação em curso superior, poderá negociar livremente as cláusulas de seu contrato de trabalho, observados os limites constitucionais, tal como ocorre no caso da negociação coletiva com o sindicato.

Mas é certo que a CLT não representava mais os anseios da sociedade atual – o que também é natural, já que ela foi criada na época em que o Brasil ainda era um país essencialmente rural, com a industrialização de base e de energia sendo fortemente impulsionada pelo Governo, e quando os meios produtivos em muito se distanciavam dos atuais.

Hoje em dia, a mão-de-obra se concentra na prestação de serviços, e mesmo o trabalho rural e industrial teve inúmeros avanços tecnológicos que não podem ser desprezados.

O projeto original da Reforma Trabalhista, quando apresentado em dezembro de 2016, contava com meia dúzia de páginas, e ao longo de sua tramitação, recebeu 850 emendas, tornando-se o segundo projeto de lei mais emendado da história da República.

Ora, o projeto de lei que deu origem à Reforma Trabalhista não teria tido tanto debate se não houvesse verdadeira dissonância entre os anseios sociais modernos e a antiga redação da CLT, o que justifica o seu texto atual.

Assim, esperamos confiantes que as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista represente não apenas avanço e crescimento para a economia brasileira, mas também para as distintas relações de trabalho existentes Brasil a fora.

## O que não mudou

É importante destacar que nem tudo foi alterado na CLT: o seu artigo 9º, que diz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” se manteve, assim como o artigo 468, caput, que diz que só será “lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Há muita especulação, dúvidas e até um certo receio com as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, o que é natural.

Porém os princípios são imutáveis, e, dentre eles, é importante destacar o da primazia da realidade, e o da boa-fé contratual.

Empresas e trabalhadores que tenham a intenção de fraudar os preceitos trabalhistas o fariam tanto na redação antiga da CLT, como com a Reforma Trabalhista, e para essas situações, o Poder Judiciário continua à disposição da sociedade.

## Reflexos Fiscais de natureza previdenciária

Além de todas as alterações no Direito do Trabalho, é importante alertar de que tivemos também mudanças de natureza tributária para as contribuições previdenciárias, em especial: (i) – não tributação das diárias para viagem; (ii) – possibilidade de formas diferenciadas de assistência médica e odontológica, sem que isto seja considerado salário contribuição; (iii) – pagamentos de prêmios como liberalidade do empregador, mesmo que habitual, sem tributação, como também para o caso do abono; (iv) – não tributação da ajuda de custo.

De forma muito breve, também alertamos de algumas mudanças que ocorreram na tributação previdenciária, por força da reforma trabalhista, cabendo assim atenção para os aspectos fiscais também. 

**Oswaldo Kusano**, Advogado trabalhista. Sócio do Escritório Brasil Salomão e Matthes Advocacia.

**Fabio P. Calcini**, Advogado Tributarista. Sócio Brasil Salomão e Matthes. Doutor e mestre em direito pela PUC/SP