REFORMA TRABALHISTA

Lei nº 13.467 de 13/07/2017

Início da vigência 11/11/2017

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

PRINCIPAIS IMPACTOS

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR (art. 4º, § 2º)

- **Não será considerado tempo à disposição do empregador (horas extras) o tempo que o empregado permanecer na empresa fora de sua jornada, pelos motivos:**
  - questões de segurança própria;
  - insegurança nas via públicas;
  - más condições climáticas;
  - exercer atividades particulares dentro da empresa;
  - práticas religiosas;
  - descanso;
  - lazer e estudo;
  - alimentação;
  - atividades de relacionamento social;
  - higiene pessoal;
  - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

SÓCIO RETIRANTE (art. 10-A)

- O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, do período em que foi sócio, somente se a ação foi ajuizada dentro de 2 (dois) anos, a contar da averbação de sua retirada do contrato social.

HORAS *IN ITINERE* (art. 58, 2º)

- Deixa de integrar a jornada de trabalho o tempo despendido no percurso entre a residência do empregado até a efetiva ocupação de seu posto de trabalho e para o seu retorno, seja ele caminhado ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador.

CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (art. 58-A)

- **Trabalho em regime de tempo parcial, nos seguintes regimes:**

  • até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras;

  • até 26 horas semanais, com a possibilidade de ser acrescida de até 6 horas extras, as quais poderão: (1) ser compensadas até a semana imediatamente posterior; ou (2) quitadas no mês subsequente, com o respectivo adicional;

  • as férias serão regidas pelo art. 130/CLT.

JORNADA DE TRABALHO
(arts. 59, §§ 5º e 6º, 59-A e 59-B)

- **Banco de horas:** possível de ser ajustado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.
- **Regime de compensação de jornada:** possível de ser ajustada por acordo individual tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.
- **Jornada 12x36:** possível de ser ajustada, inclusive mediante acordo individual escrito, com o intervalo intrajornada, gozado ou indenizado. Ademais a remuneração do trabalhador já inclui o DSR, inclusive em feriado, e as prorrogações do período noturno.
- A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive se mediante banco de horas.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO (arts. 71, § 4º e 611-A, III)

- **Supressão do intervalo intrajornada:** pagamento apenas do período suprimido, o qual terá natureza indenizatória.
- **Jornada superiores a 6 horas:** poderá ser reduzido para 30 minutos, tendo que constar na convenção coletiva ou no acordo coletivo.

TELETRABALHO (arts. 62, III e 75-A e seguintes)

- Exercido preponderantemente fora das dependências do empregador, podendo comparecer à empresa para realização de atividades específicas;
- Excluído do controle de jornada e pagamento de horas extras.
- Elaboração de contrato individual com a especificação das atividades que serão realizadas.
- Alteração do presencial para o teletrabalho e vice e versa.
- Custos com equipamento, infraestrutura e reembolso de despesas deverão ser definidos em contrato escrito, nos quais não integraram a remuneração.
- Ergonomia laboral pelo empregador, mediante assinatura de responsabilidade pelo empregado.

FÉRIAS (art. 134)

- **Fracionamento:** possível, em até 3 períodos, mediante autorização do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias, cada um.
- **Vedado seu início:** (1) no período de 2 dias que antecede feriado; ou (2) no dia de repouso semanal remunerado.

DANO EXTRAPATRIMONIAL
(arts. 223-A e seguintes)

- **Pessoa Física:** honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e a integridade física.
- **Pessoa Jurídica:** imagem, marca, nome, segredo empresarial e o sigilo correspondência.
- **Patamares máximos para os valores da indenização:**
  - leve - até 3 vezes o último salário do ofendido;
  - média - até 5 vezes o último salário do ofendido;
  - grave - até 20 vezes o último salário do ofendido;
  - gravíssima - até 50 vezes o último salário do ofendido.
- Independente do número de ofensas, é vedada a acumulação de valores.
- Na reincidência entre partes idênticas, o valor poderá ser elevado até o dobro.

GESTANTE E LACTANTE
(arts. 394-A e 396, § 2º)

- **Trabalho em condições insalubres para empregadas:**

  • **grau máximo:** vedado enquanto durar a gestação, mas possível durante lactação (mediante atestado médico);

  • **grau médio ou mínimo:** possível, salvo em caso de atestado que recomende o afastamento da empregada no período de gestação ou lactação.

- Os 2 descansos de meia hora cada um para amamentação, poderão ser definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

CONTRATO AUTÔNOMO (art. 442-B)

- **A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais** (principalmente – sem subordinação, ou seja, a liberdade de execução, organização e disposição do tempo e do trabalho permanece com o trabalhador), **com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.**

TRABALHO INTERMITENTE
(arts. 443 e 452-A) - NOVIDADE

- **Jornada específica:** O empregador, convida o empregado para trabalhar em uma jornada especificada em horas, dias, semanas ou meses.
- **Contrato escrito:** contendo o valor da hora que não pode ser inferior ao mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função.
- **Convocação pelo empregador:** O convite deve ter antecedência mínima de 3 dias corridos, com a indicação da jornada, podendo ser por qualquer meio de comunicação, exemplo: e-mail, whatsapp, etc.
- **Resposta pelo empregado:** 1 dia útil, presumindo-se sua recusa no silêncio.
- **Remuneração:** imediata, após termino da prestação de serviços, com reflexos em férias, 13º, DSR, adicionais – obs: direito à férias.

EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR
(arts. 444, parágrafo único e 507-A)- NOVIDADE

- **Limites:** o empregado graduado e com salário igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social, terá livre estipulação dos termos contratuais, mediante contrato individual.
- **Possibilidades:** (1) acordar com o empregador as mesmas matérias negociadas pelos sindicatos, em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo (art. 611-A); e (2) cláusula de arbitramento com a sua concordância expressa.

VESTIMENTA DO EMPREGADO (art. 456-A)

- Definição pelo empregador quanto à vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarcas da empresa ou parceiras e de outros itens de identificação.

- Higienização ficará a cargo do empregado, salvo se necessário procedimentos ou produtos diferenciados das vestimentas comuns.

SALÁRIO (arts. 457, §§ 2º e 4º e 458, § 5º)

- **Não integram o salário, ainda que quitadas de forma habitual:**

  • ajuda de custo;

  • auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;

  • diárias para viagens;

  • prêmios (concedidas pelo empregador em forma bens, serviços ou valor);

  • abonos; e

  • assistência médica/odontológica, ainda que quando concedidos em diferentes modalidades de planos e coberturas.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL (art. 461)

- Necessário que a atividade seja prestada no mesmo estabelecimento empresarial.
- Além do tempo na função não superior a 2 anos, será igualmente necessário que a diferença do tempo de serviço seja inferior a 4 anos.
- Vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial.
- Discriminação por sexo ou etnia irá gerar o pagamento de multa, em favor do empregado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

RESCISÕES CONTRATUAIS (arts. 477, 477-A, 477-B, 482, m, 484-A, 507-B)- NOVIDADE

- Desnecessária a homologação da rescisão contratual junto ao sindicato, ainda que relacionada a empregado com mais de 1 ano de contrato.
- Prazo único de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias, bem como para a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.
- Equiparação das dispensas, sejam elas individuais, plúrimas ou coletivas, sendo desnecessária a celebração de acordo ou convenção coletiva, tampouco a autorização prévia do Sindicato.
- Plano de demissão voluntária: previsto em convenção ou acordo coletivo, enseja quitação plena e irrevogável, salvo disposição em contrário.
- **Nova hipótese de justa causa: perda da habilitação ou dos requisitos legais para exercício da profissão por conduta dolosa do empregado.**
- **Nova modalidade de rescisão: por acordo entre empregado e empregador (metade do aviso prévio indenizado e multa de 40% e até 80% FGTS).**
- Possibilidade de celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato, com eficácia liberatória das parcelas especificadas .

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA (arts. 510-A e seguintes)

- **Eleição de comissão nas empresas para representar empregados**: (1) mais de 200 até 3.000 mil = 3 membros; (2) mais de 3.000 até 5.000 = 5 membros; (3) mais de 5.000 = 7 membros; e (4) 1 comissão por Estado ou no DF;
- **Atribuições:** representar os empregados com o intuito de promover o entendimento direto com o empregador, dentre atribuições;
- **Eleição:** (1) antecedência de 30 dias; (2) edital para inscrição; (3) comissão eleitoral com 5 empregados para organização; (4) não interferência da empresa e do sindicato; (5) posse 1º dia útil da eleição ou término do mandato; (6) mandato de 1 ano.
- **Estabilidade:** vedação ao desligamento arbitrário (aquele não fundado em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) até 1 ano após o fim do mandato .

RELAÇÕES SINDICAIS (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 602, 611-A, 611-B, 614, § 3º, 620)

- **Recolhimento das contribuições sindicais condicionada à <u>expressa autorização do empregado.</u>**
- **Prevalência da Negociação Coletiva sobre a lei quando dispuser, dentre outros assuntos, sobre:**

• jornada de trabalho, inclusive intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos;

• banco de horas anual;

• plano de cargos, salários e funções, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

• regulamento empresarial, bem como representante dos trabalhadores;

• teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

• remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

• modalidade de registro de jornada de trabalho, bem como troca do dia de feriado;

• enquadramento do grau de insalubridade, bem como sua prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia;

• prêmios de incentivo em bens e serviços, bem como participação nos lucros ou resultados da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 602, 611-A, 611-B, 614, § 3º, 620)

- **Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva:**

  • exame da Norma Coletiva pela Justiça do Trabalho **se limitará** aos elementos essenciais do negócio jurídico;

  • não será necessária a expressa indicação de contrapartidas recíprocas;

  • não poderá haver dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo quando houver redução de salário ou jornada;

  • quando houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada em eventual sentença em ação anulatória;

  • sindicatos subscritores deverão participar, como litisconsortes, em ação individual ou coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas de seus instrumentos.

- **Patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores:** não pode ser objeto de negociação coletiva para sua redução ou supressão.
- **Vedação expressa à ultratividade (vigência até a edição de outro diploma normativo) das normas coletivas, sendo que a duração é até 2 anos.**
- **Acordo coletivo prevalece sobre convenção coletiva de trabalho.**

PROCESSO TRABALHISTA (arts. 775, 790, § 3º, 790-B, 791-A, 793-A e seguintes, 843, § 3º, 844, 855-B e seguintes e art. 899, §§§ 4º, 9º, 10º e 11º)

- **Contagem dos prazos processuais em dias úteis, sendo possível sua prorrogação.**
- **Limitação dos beneficiários da justiça gratuita:** salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- **Honorários Periciais:** (1) ônus da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita; (2) juiz não poderá exigir o seu adiantamento, ou fixá-los acima do limite estipulado pelo CSJT; (3) parcelar.
- **Honorários sucumbenciais:** (1) mínimo de 5% e máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico ou valor atualizado da causa; (2) serão devidos na reconvenção e de forma recíproca na procedência parcial, vedada a compensação.
- **Responsabilidade pelo dano processual:** litigância de má-fé das partes ou testemunha que alterar ou omitir fatos, dentre outros:

  • **valores:** (1) multa, entre 1% e 10% do valor corrigido da causa; (2) indenização à parte contrária pelos prejuízos; (3) arcar com os honorários e todas as despesas que efetuou.

PROCESSO TRABALHISTA (arts. 775, 790, § 3º, 790-B, 791-A, 793-A e seguintes, 843, § 3º, 844, 855-B e seguintes e art. 899, §§§ 4º, 9º, 10º e 11º)

- **Preposto poderá ser qualquer pessoa, ainda que não empregado.**
- **Com a ausência injustificada do Reclamante na audiência, este será condenado ao pagamento das custas.**
- **Jurisdição voluntária:** homologação judicial de acordo extrajudicial, sendo obrigatória a presença de advogado para cada parte.
- **Depósito recursal:**

  • será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido índice da poupança;

  • reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, MEI e MPE;

  • foram isentas de seu recolhimento os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial;

  • poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

ARTIGOS REVOGADOS NA CLT

- **§ 4º do art. 59**, que proibia a prestação de horas extras por empregado em regime de tempo parcial.
- **§ 1º do art. 61**, obrigatoriedade de comunicação do MTE na hipótese de extrapolação do limite de 2 horas extras diárias.
- **art. 130-A e o § 3º do art. 143**, que tratavam das férias proporcionais para trabalhadores em regime de tempo parcial.
- **§ 2º do art. 134**, que proibia o parcelamento do período de férias para trabalhadores menores de 18 e maiores de 50 anos.
- **art. 384**, que estabelecia intervalo obrigatório de 15 minutos para mulheres em caso de prestação de horas extras.
- **§§ 1º, 3º e 7º do art. 477**, que tratavam da homologação da rescisão do contrato de trabalho por sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho.

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Dagoberto Silvério da Silva
Sócio – dagoberto@dsgadvogados.com.br

Rodrigo de Abreu Gonzales
Sócio – rodrigo@dsgadvogados.com.br

Rodrigo Calucci Ferrão
Sócio – ferrao@dsgadvogados.com.br

Maria Rosaria Trevizan Baccarelli Slautjes
Sócia – rosaria@dsgadvogados.com.br

www.dsgadvogados.com.br