



REFORMA TRABALHISTA

Dr. MURILO KERCHE DE OLIVEIRA

Especializado em Direito Empresarial e Tributário

Mestre em Direito

INTRODUÇÃO:

A denominada “Reforma Trabalhista” ocorreu por meio da aprovação da Lei nº13.467, de 13 de Julho de 2017, publicada no Diário Oficial em 14/07/2017, para entrada em vigor 120 dias após a publicação, ou seja, a nova legislação trabalhista passou a ter validade a partir de 11/11/2017. Entretanto, após a entrada em vigor da Lei nº13.467/2017, no dia 14/11/2017 foi publicada a Medida Provisória nº808, que alterou vários artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Portanto, na sequência abordaremos as principais alterações na legislação trabalhista introduzidas pela Lei nº13.467/2017 e MP nº808.

1) GRUPO ECONÔMICO:

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Pág. 1-10

2) JORNADA DE TRABALHO:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

(19) 3492-1307

Rua Fernando de Barros, 732 - Centro
Capivari/SP - CEP 13360-000
contato@kerche.adv.br
www.kerche.adv.br

3) NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil (agente capaz, objeto lícito, possível e determinado, e forma prescrita ou não defesa em lei), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

4) RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE:

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Observação: o sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

5) MULTA EM CASO DE EMPREGADO NÃO REGISTRADO:

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

6) HORAS “IN ITINERE”:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Observação: ainda continuará em vigor o art. 21, IV, “d”, da Lei 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), que equipara ao acidente do trabalho o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

7) TRABALHO EM TEMPO PARCIAL:

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

(19) 3492-1307

8) BANCO DE HORAS:

O Banco de Horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

9) PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS:

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

10) SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

11) REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Observação: a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do acordo individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

12) CONCESSÃO DAS FÉRIAS:

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Observação: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

13) LIMITAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO NOS DANOS DE NATUREZA EXTRAPATRIMONIAL:

O juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de **natureza leve**, até **três vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;

II - ofensa de **natureza média**, até **cinco vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;

III - ofensa de **natureza grave**, até **vinte vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;

(19) 3492-1307

IV - ofensa de **natureza gravíssima**, até **cinquenta vezes** o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Observação: na reincidência de ofensa idêntica, de quaisquer das partes, dentro do prazo de até dois anos contado do trânsito em julgado da decisão condenatória, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

14) PROTEÇÃO À GESTANTE EM LOCAL INSALUBRE:

A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. Entretanto, é possível o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo pela gestante, quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

15) TRABALHO INTERMITENTE:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Observação: O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração;

IV - Na data acordada para o pagamento, o empregado receberá as seguintes parcelas:

- remuneração;
- férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- décimo terceiro salário proporcional;
- repouso semanal remunerado; e
- demais adicionais legais;

Prazo de carência: até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

(19) 3492-1307

16) SUCESSÃO EMPRESARIAL:

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Observação: a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

17) UTILIZAÇÃO DE UNIFORMES:

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Observação: a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

18) INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO:

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

Observação: consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

19) EQUIPARAÇÃO SALARIAL:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Observação: os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

20) RESCISÃO CONTRATUAL:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo de 10 dias contados a partir do término do contrato, e nesse prazo também

(19) 3492-1307

deverá ocorrer a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a extinção do contrato de trabalho.

21) NOVA MODALIDADE DE JUSTA CAUSA:

Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

22) EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do FGTS;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Observação: a extinção do contrato por acordo entre as partes permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, e não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

23) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, devendo o termo discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

24) COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:

Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão formada por três membros para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, que terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

(19) 3492-1307

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

25) FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

26) PREVALÊNCIA DOS NORMAS COLETIVAS:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia;

XIII - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XIV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Observação: não podem ser objeto de negociação coletiva a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

(19) 3492-1307

- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; e

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros.

27) PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA:

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

28) POSSIBILIDADE DE ACORDO EXTRAJUDICIAL:

As Varas do Trabalho terão competência para homologar acordo extrajudicial elaborado entre empregado e empregador por meio de petição conjunta onde as partes deverão estar representadas por diferentes advogados.

29) PRAZOS PROCESSUAIS:

Os prazos serão contados em dias úteis com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

30) HONORÁRIOS PERICIAIS:

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, e o juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais, mas não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

31) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS:

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Observação: na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários, e caso o vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

(19) 3492-1307

32) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ:

Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente, sendo considerada litigância de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
 - II - alterar a verdade dos fatos;
 - III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
 - IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
 - V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
 - VI - provocar incidente manifestamente infundado;
 - VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.
- **Multa:** de ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.
 - **Testemunha:** aplica-se a multa prevista anteriormente para a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

33) PREPOSTO DO EMPREGADOR:

O preposto do empregador não precisa ser empregado da parte reclamada.

34) INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA:

Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos artigos 133 a 137 do Código de Processo Civil.

35) DEPÓSITO RECURSAL:

O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, e serão isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial, podendo o depósito recursal ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

36) APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO:

O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes, devendo ser respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

(19) 3492-1307