



HOLANDA, MARTINS & PORTELA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

REFORMA TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

PUBLICAÇÃO OFICIAL: 14/07/2017
ENTROU EM VIGOR: 11/11/2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.



PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

Eis os pontos de flexibilização trazidos pela Reforma Trabalhista:

1. Possibilidade de fracionamento das férias em até 3x, não podendo um desses períodos ser inferior a 14 dias corridos, e os demais de 05 dias corridos, cada um.
2. A Jornada de Trabalho diária poderá ser de até 12 horas, com 36 horas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso/alimentação;
3. Participação nos lucros e resultados da empresa;
4. Quadro de carreira, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público;



PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

5. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
6. Banco de horas mensal e regime de compensação de jornada;
7. Fixação de horário para descanso especial da mãe cujo filho esteja em período de amamentação.
8. Grávidas e Lactantes poderão trabalhar em ambiente considerado insalubre, desde que seja emitido atestado de saúde por médico de confiança da mulher que garanta que não haverá risco para a saúde.



GRUPO ECONÔMICO

Não bastará para o reconhecimento de grupo empresarial a mera identidade de sócios entre empresas, mas sim a ingerência de uma organização sobre a outra, atuando todas com os mesmos fins de maneira conjunta.

Modifica a redação do §2º e acresce o §3º ao artigo 2º da CLT.



GRUPO ECONÔMICO – COMO ERA E COMO FICOU

COMO ERA	COMO FICOU
<p>Art. 2º § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>Art. 2º § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <u>ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico</u>, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</p>
	<p><u>§ 3º 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.” (NR)</u></p>

SUCESSÃO DE EMPREGADORES

SUCESSÃO TÍPICA - Responsabilidade exclusiva do sucessor.

Em regra, o sucedido não responde pelos débitos trabalhistas dos contratos em vigor à época da sucessão, mesmo aqueles contraídos antes da sucessão.

Art. 448-A: Caracterizada a **sucessão empresarial** ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 488 desta Consolidação, as **obrigações trabalhistas**, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de **responsabilidade do sucessor**.



SÓCIO RETIRANTE

SÓCIO RETIRANTE - Somente responde subsidiariamente pelo período em que figurou como sócio e respeitando a ordem de preferência apontada.

Art. 10 – A: 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.



TEMPO À DISPOSIÇÃO

NÃO SE CONTABILIZARÁ COMO TEMPO DEDICADO AO TRABALHO, AINDA QUE ULTRAPASSE CINCO MINUTOS:

1. Quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.
2. Quando adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, quais sejam: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando esta se dê por mera opção do empregado e não por imposição do empregador.



PRESCRIÇÃO QUANTO AOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

Art. 11 – A pretensão quanto a créditos resultantes da relação de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho, equiparando o prazo prescricional entre os trabalhadores urbanos e rurais.

Poderá ser firmado, anualmente, entre empregado e empregador, termo de quitação das obrigações trabalhistas.



TRABALHO INTERMITENTE 452 – A (alterado pela MP nº 808)

Cria a modalidade de contrato de trabalho intermitente, em situações em que há alternância de períodos de trabalho e de inatividade, independentemente do tipo atividade do empregador ou da função a ser desempenhada.

O contrato de trabalho deverá ser **ESCRITO, registrado na CTPS** e prever especificamente o valor da hora ou dia trabalhado.

A remuneração somente será devida nas situações em que o empregado for convocado a trabalhar.



TRABALHO INTERMITENTE

Quando da convocação para a prestação de serviços, esta deve se dar com no mínimo 3 dias corridos de antecedência, e informar sobre a jornada;

Recebida a convocação, o empregado pode optar por aceitar ou não, tendo o prazo de 24 horas para responder.

Em caso de silêncio, presume-se a recusa. Caso aceite, o empregado comparecerá ao trabalho e terá a jornada computada, e, portanto, remunerada.



TRABALHO INTERMITENTE

O período de inatividade não será considerado como tempo à disposição do empregador, não havendo remuneração.

Durante a inatividade, o empregado poderá prestar serviços a outro contratante.

Se o empregado aceita a convocação e, posteriormente, ou empregado ou empregador desistem, sem justificativa, há previsão de pagamento de multa de 50% da remuneração que seria devida.



TRABALHO INTERMITENTE

Valor da hora não deve ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam as mesmas funções; assegurada a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;

O trabalhador ao final do período de trabalho, terá direito ao recebimento da remuneração pactuada, metade do aviso prévio indenizado, férias +1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS, metade da indenização do FGTS, recolhimento previdenciário e adicionais legais.



CONTRATO DE PROFISSIONAL AUTÔNOMO

Alterações trazidas pela Medida Provisória nº 808, de 14 de Novembro de 2017.

Permite a contratação de profissional autônomo, mesmo que a prestação de serviços ocorra de forma contínua.

É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato de profissional autônomo.

É necessário que realmente inexista subordinação em relação ao tomador dos serviços.



CONTRATO DE PROFISSIONAL AUTÔNOMO

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. *(Alterado pela MP nº 808)*.

§5º **Motoristas**, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas às atividades compatíveis com o contrato de autônomo, **desde que cumpridos os requisitos dos caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no artigo 3º.**



TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização poderá se dar em qualquer atividade da empresa, inclusive na principal.

Excluiu-se a necessidade de que os serviços terceirizados sejam “determinados e específicos”.

Antes	Depois
Lei 6.019, art. 4º - Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.	Lei 6.019, art. 4º - Considera-se prestação de serviços a terceiros, a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a principal , à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.



TERCEIRIZAÇÃO

Restou, portanto, alterado também o artigo 5º - A:

Antes	Depois
Lei 6.019, art. 5º - A – Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.	Lei 6.019, art. 5º - A- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.



TERCEIRIZAÇÃO

Não obrigatoriedade de salário equivalente aos terceirizados:

Caberá à contratante e contratada estabelecer se os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos. *(Equivalência salarial mantida apenas para o trabalhador temporário)*

Garantias:

Assegura aos empregados terceirizados, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento adequado, bem como as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança e de instalações adequadas.



TERCEIRIZAÇÃO

“Quarentena para terceirização”: Criada para evitar a dispensa de empregados próprios para terceirizarem, com os mesmos trabalhadores, as atividades por eles exercidas.

Não pode ser contratada pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenha, nos últimos 18 meses, tenham prestado serviços para a empresa contratante, na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se aposentados.



TELETRABALHO Art. 75-B

Considera-se Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador.

Por força dos recursos tecnológicos, o empregado trabalha à distância durante maior parte do tempo, mas não chega a ser trabalhador externo.

O fato do teletrabalhador comparecer às dependências da empresa para atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho.



TELETRABALHO Art. 75-B

Trabalhadores nessa modalidade estão excluídos do controle de jornada, bem como do pagamento de horas extras. (art. 62, III)

O regime de trabalho de um mesmo empregado pode ser alterado entre presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo consentimento, registrado em aditivo contratual. A alteração do teletrabalho para presencial, por determinação do empregador, deve cumprir o prazo mínimo de 15 dias. (art. 75 –C)

Os equipamentos eventualmente fornecidos pelo empregador não integram a remuneração do trabalhador.

No que tange à aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos, quanto à infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, bem como quanto ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, estas serão previstas no contrato escrito.



INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (Alterado pela MP nº 808)

A reforma altera o artigo 457 da CLT, dispondo que as ajudas de custo; limitadas a 50% da remuneração mensal, o auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, as diárias de viagens e os prêmios não integrarão a remuneração, mesmo que pagas habitualmente e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.



AMPLIAÇÃO DA MODALIDADE DE REGIME DE TEMPO PARCIAL.

Com a nova Lei, a modalidade contratual por tempo parcial poderá ser de até 30 horas semanais sem cumprimento de horas extras, ou, de até 26 horas semanais, podendo haver realização de até 6 horas extras semanais.

As horas suplementares serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

As horas suplementares poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.



REGIME DE TEMPO PARCIAL

Antes	Depois
Art. 143 §3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob regime de tempo parcial.	Revogado
-	Art. 58-A § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.



RESCISÃO DO CONTRATO

O empregador terá obrigação de comunicar aos órgãos competentes (MTE) a cessação do contrato de trabalho.

Não mais existirá a obrigação de homologação do Termo Rescisório (TRCT) em sindicato, mesmo tendo o empregado mais de um ano na empresa.

Será sempre de 10 dias o tempo determinado para pagamento das verbas rescisórias, não mais existindo o prazo de um dia útil para quitação nos contratos com data determinada de encerramento.

No mesmo prazo de 10 dias, a empresa deverá entregar toda a documentação ao trabalhador.



JORNADA DE 12 X 36 (alterado pela MP nº 808)

A CLT passou a permitir o estabelecimento de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, por meio de ACT/CCT:

Art. 59 –A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, **é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.**

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.



RESCISÃO ACORDADA

Cria-se a modalidade de acordo para encerramento do vínculo de emprego.

Assim, se a rescisão do contrato de trabalho for acordada, serão pagos pela metade:

O aviso-prévio, se indenizado;

A indenização sobre o saldo do FGTS;

Na integralidade as demais verbas trabalhistas;

Permite a movimentação de 80% do FGTS.

Nessa modalidade de rescisão não poderá o trabalhador habilitar-se ao recebimento do seguro-desemprego.



INSALUBRIDADE

Prorrogação em atividades insalubres: Possibilidade de negociação coletiva dispensar a autorização prévia para prorrogação da jornada em atividades insalubres.

Enquadramento do grau de insalubridade: Art. 611 XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, **incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho**, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;



MAIOR RIGOR NA PROPOSITURA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

O trabalhador que ingressar na justiça, em caso de ausência injustificada à primeira audiência, além do arquivamento da ação, deverá arcar com as custas do processo, mesmo que beneficiário da justiça gratuita.

Apenas poderá ingressar com nova reclamationária se pagar as custas da ação anterior.



DANOS EXTRAPATRIMONIAL

Limitou a reparação dos danos de natureza extrapatrimonial a:

1. Ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica;
2. A honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física são bem juridicamente tutelados inerentes à pessoa física;
3. A imagem, marca, nome, segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerente à pessoa jurídica;



DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E PERICIAIS

Fica instituído honorários advocatícios, pagos pela parte vencida na ação, os quais serão fixados entre 5% a 15% sobre o valor liquidado do processo ou, na falta de valor líquido da ação, sobre o valor atualizado da causa.

Os honorários periciais deverão ser suportados pela parte sucumbente na perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.



MULTA PARA LITIGANTE DE MÁ-FÉ E FALSO TESTEMUNHO

Considera-se má-fé a conduta de pessoa que altere a verdade dos fatos, use do processo para objetivo ilegal, gere resistência injustificada ao seguimento normal do processo, dentre outras.

Nos casos em que se configure a litigância de má-fé, será aplicada multa que variará entre 1% até 10% sobre o valor corrigido da causa a ser ressarcido à parte adversa, além da indenização que poderá ser aplicada.

A mesma multa poderá ser aplicada contra testemunha que omitir fatos essenciais à resolução da lide ou alterar a verdade dos fatos.



MULTA PARA LITIGANTE DE MÁ-FÉ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

3ª Vara do Trabalho de Ilhéus

RTOOrd 0000242-76.2017.5.05.0493

Face ao exposto, decide-se **NÃO ACOLHER** a pretensão do reclamante, conforme fundamentação supra, parte integrante do presente dispositivo. Custas pela parte autora, no importe de R\$1.000,00.

Devidos, ainda, honorários de sucumbência, pela parte autora, no valor de R\$5.000,00, conforme fundamentação supra.

Deve o obreiro pagar o valor de R\$ 2.500,00, a título de indenização por litigância de má fé, conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo.



MULTA POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO

A empresa está sujeita a multa de R\$ 3.000,00 por profissional não devidamente registrado, portanto, sem carteira assinada.

Para as microempresas e empresas de pequeno porte a multa será de R\$ 800,00 por empregado não registrado.



COMISSÃO DE EMPREGADOS

Nas empresas acima de 200 empregados, será assegurada a eleição de comissão de representantes dos mesmos, a variar de 3 membros (200 a 3.000 empregados); 5 membros (mais de 3.000 a 5.000 empregados); 7 membros (empresas com mais de 5.000 empregados).

Os eleitos gozarão de estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, só podendo serem desligados por critério disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

A comissão terá o objetivo de colaborar na resolução de conflitos internos, averiguar cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias e assegurar tratamento isonômico entre os funcionários, combatendo discriminações de toda ordem.



PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Acordos Coletivos sempre prevalecerão sobre as Convenções Coletivas de Trabalho quando houver conflito entre ambas.

As norma coletivas, quando da sua negociação, deverão dispor o prazo de sua validade, não podendo ser superior a 2 anos, sendo vedada a ultratividade.



ACORDO EXTRAJUDICIAL

As partes poderão ingressar com petição conjunta, entretanto não poderão ser representadas pelo mesmo advogado, requerendo a homologação de acordo extrajudicial.

No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença, restando mantida a prerrogativa do magistrado em homologar ou não a transação.

A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, que voltará a correr no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.





Equipe Responsável:

André Arraes de Aquino Martins

Vitor de Holanda Freire

Rodrigo Portela Oliveira

Priscila Cristinne Aquino Saraiva Franco

Maria Helena Arrais

Felipe Mahle Chastinet



HOLANDA, MARTINS & PORTELA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Av. Washington Soares, 1400, Sl. 1010/1011 - Cond. Edifício Jurídical Center - Luciano Cavalcante

Fortaleza - CE - CEP: 60125-070 - Fone/Fax: 85. 3274.1762

www.hmp.adv.br