

RTS

ADVOCACIA
CONSULTORIA

RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

EXPLICANDO A REFORMA TRABALHISTA

O QUE MUDA PARA AS EMPRESAS

www.rtsadvocacia.com.br

Índice

Introdução 02

Capítulo 1 – Negociações Coletivas 04

Capítulo 2 – Responsabilidades Trabalhistas 11

Capítulo 3 – Empregado "Hipersuficiente" 14

Capítulo 4 – Trabalho da Mulher 16

Capítulo 5 – Jornada de Trabalho 18

Capítulo 6 – Férias 22

Capítulo 7 – Teletrabalho 24

Capítulo 8 – Contrato de Trabalho Intermitente 27

Capítulo 9 – Trabalhador Autonômo 29

Capítulo 10 – Danos Extrapatrimoniais 31

Capítulo 11 – Remuneração e Benefícios 33

Capítulo 12 – Término do Contrato de Trabalho 36

Capítulo 13 – Solução Extrajudicial de Conflitos 41

Capítulo 14 – Processo Trabalhista 43

Capítulo 15 – Terceirização 47

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Introdução

Com a recente aprovação da Lei 13.467, a legislação trabalhista sofreu a maior atualização desde a promulgação da CLT em 1943. Foram modificados mais de 100 pontos que repercutirão no dia a dia das empresas a partir de 11 de novembro de 2017, data em que a reforma entrará em vigor.

A fim de esclarecer os principais aspectos da nova legislação, nós advogados da **RTS Advocacia e Consultoria em Relações Trabalhistas e Sindicais** produzimos esta cartilha didática, em linguagem simples e objetiva, destinada aos empresários, administradores, gestores de pessoal e de recursos humanos, departamentos comercial e operacional, que serão impactados diretamente pelas mudanças.

Dentre as muitas dúvidas apuradas na pesquisa que conduzimos durante a elaboração deste trabalho, as principais dizem respeito às *negociações coletivas*, *jornada de trabalho*, *remuneração e benefícios*, *término do contrato de trabalho*, *processo judicial trabalhista* e *terceirização*.

Esperamos que as explicações prestadas nesta cartilha, embora sem a menor pretensão de esgotar estes e outos assuntos, os descompliquem, servindo de ponto de partida para estudos mais abrangentes e aprofundados. Contem conosco nesta jornada!

Giordano Adjuto Teixeira, José Costa Jorge e **José Paulo Damaceno Pereira**
www.rtsadvocacia.com.br

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 1

Negociações Coletivas

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Prevalência do Negociado Sobre o Legislado

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

O grande objetivo da reforma trabalhista foi a valorização das negociações coletivas de trabalho ao estipular, em várias hipóteses, a prevalência das convenções e acordos coletivos sobre as disposições legais.

Assim, quando referidos instrumentos coletivos dispuserem sobre jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, banco de horas anual, intervalo para refeição e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 minutos, remuneração por produtividade, formas de registro de jornada, dentre outros pontos, suas disposições irão prevalecer sobre a legislação própria.

Vale lembrar que um artigo específico da nova lei relaciona todas as matérias que não poderão ser objeto de transação em negociação coletiva, via de regra, todos aqueles direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, tais como registro em CTPS, FGTS, 13º salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3, licenças maternidade e paternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Prevalência do Negociado Sobre o Legislado

A reforma limita ainda a atuação da Justiça do Trabalho no exame das convenções e acordos coletivos, hipótese em que deverá avaliar exclusivamente a correção dos elementos essenciais do negócio jurídico, ao contrário do que hoje ocorre, a partir de intervenções do Judiciário que restringem o âmbito e a discricionariedade das partes na fixação do conteúdo destes instrumentos coletivos de trabalho.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Acordo Coletivo de Trabalho x Convenção Coletiva de Trabalho

Diferentemente do que ocorre atualmente, onde o acordo coletivo prevalece sobre a convenção desde que mais favorável que esta, a nova lei dispõe que aqueles sempre irão prevalecer sobre a convenção coletiva de trabalho, lembrando que o acordo é firmado entre empresa e sindicato laboral, enquanto a convenção é o instrumento celebrado entre sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, sendo, portanto, aplicável a toda a categoria.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Ultratividade da Norma Coletiva

A reforma acaba, de vez, com a chamada ultratividade da norma coletiva, ou seja, sua eficácia até que novo acordo ou convenção venha a ser celebrado entre as partes. Estabelece, ainda, prazo máximo de vigência destes instrumentos, qual seja, dois anos.

Comissão de Empregados

A lei, mais uma vez inovando, cria a comissão de empregados, assegurando sua constituição nas empresas com mais de 200 trabalhadores. Para tanto, a mesma deverá ser eleita, sendo que seus membros observarão mandato de 1 ano. A lei atribui aos membros da comissão estabilidade provisória até 1 ano após o término do mandato.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Contribuição Sindical

A contribuição sindical passa a ser facultativa e seu desconto somente poderá ocorrer mediante prévia e expressa autorização do empregado. Portanto, perde seu caráter obrigatório.

Dispensa Coletiva

A reforma modifica o tratamento dado pela atual jurisprudência à dispensa coletiva ao estipular que a mesma não necessita de prévia negociação coletiva para sua efetivação.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Plano de Demissão Voluntária (PDV)

A partir da vigência da nova lei, todos os planos de demissão voluntárias firmados em acordos ou convenções coletivas, diferentemente do que hoje ocorre, possuirão eficácia liberatória, ou seja, implicarão em quitação total do contrato de trabalho.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 2

Responsabilidades Trabalhistas

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Grupo Econômico

A reforma trabalhista veio delimitar a tipificação de grupo econômico ao estabelecer que a mera identidade de sócios não o configura, sendo necessário para tanto a demonstração de interesse comum e a atuação conjunta das empresas que o integram, hipótese em que são solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas umas das outras.

Sócio Retirante

A lei fixa limites para a responsabilidade do sócio retirante em relação às dívidas trabalhistas da empresa. Responde o mesmo subsidiariamente, em regra, ou seja, após a própria empresa e sócios atuais. Ainda assim, somente em ações propostas até dois anos após a formalização da alteração contratual que efetivou sua saída da sociedade empresária.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Desconsideração da Personalidade Jurídica

O instituto da desconsideração da personalidade jurídica autoriza que o sócio responda pelas dívidas da empresa. A lei, em mais uma inovação, estabelece que para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica o Judiciário deverá lançar mão do procedimento próprio previsto no Código de Processo Civil, que prevê o contraditório, assegurando-se, ao contrário do que hoje ocorre, o exercício do direito de defesa pelo sócio.

Sucessão Trabalhista

Salvo na hipótese de comprovada fraude, ocorrendo a sucessão empresarial, as obrigações trabalhistas são de responsabilidade do sucessor.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 3

Empregado "Hipersuficiente"

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Empregados com Nível Superior e Salários Iguais ou Acima de R$ 11.062,62

A lei autoriza a estes trabalhadores e seus empregadores estipularem por meio de acordo individual entre as partes as mesmas condições autorizadas no âmbito das negociações coletivas.

A lei inova, ainda, ao estabelecer a possibilidade de se estipular cláusula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho de empregado que perceba salário mensal igual ou superior a R$11.062,62. Para tanto, haverá de ocorrer a concordância expressa do empregado.

Neste caso, todo e qualquer litígio decorrente da relação de emprego deverá ser obrigatoriamente solucionado pelo tribunal arbitral eleito pelas partes, e não pela Justiça do Trabalho.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 4

Trabalho da Mulher

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Trabalho da Mulher

A reforma determina que a gestante seja afastada de atividade insalubre quando esta ocorrer em grau máximo. Nos graus médio e mínimo, condiciona o afastamento à apresentação de atestado, com recomendação neste sentido, por médico de confiança da empregada.

No que se refere à lactante, o afastamento da atividade insalubre em qualquer grau também está condicionado à apresentação de atestado médico.

Vale lembrar que, pelas regras até aqui previstas na legislação, a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.

A nova lei eliminou a necessidade de concessão de intervalo de 15 minutos para a mulher trabalhadora nas hipóteses de prorrogação da jornada.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 5

Jornada de Trabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Tempo à Disposição do Empregador

Com a nova lei, diferentemente do entendimento hoje manifestado pela Justiça do Trabalho, não se considerará tempo à disposição do empregador, não mais ensejando o pagamento de horas extras portanto, o período despendido pelo empregado nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, assim como na hipótese de o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em face de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Horas In Itinere

Até aqui, o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular era computado na jornada de trabalho.

Com a reforma, tal período ou lapso temporal, por não ser tempo à disposição do empregador, não mais será computado na jornada de trabalho.

Banco de Horas

A lei passa a permitir a criação do denominado banco de horas por meio de acordo individual de trabalho, hipótese em que este poderá ter duração fixada em até 6 meses.

Instituiu-se, ainda, a possibilidade de estipulação, através de acordo individual escrito, de qualquer outro regime no qual a compensação ocorra dentro do mesmo mês.

Jornada 12 x 36

A reforma trouxe a possibilidade de adoção do regime 12x36 (12 horas trabalhadas seguidas de 36 horas de descanso) através de acordo individual entre empresa e empregador.

Nesta jornada, a remuneração mensal inclui repouso semanal remunerado e os feriados. No mais, os feriados e as prorrogações de trabalho noturno são considerados compensados.

Os intervalos para alimentação e descanso nesta jornada poderão ser concedidos ou indenizados.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 6

Férias

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Férias Tripartidas

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Antes da reforma, as férias poderiam ser fracionadas apenas em casos excepcionais, em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não podiam fracioná-las.

A partir da vigência da nova legislação, havendo concordância por parte do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, 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.

Além disso, a nova lei vedou expressamente o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Capítulo 7

Teletrabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Teletrabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

O objetivo da reforma foi regulamentar o teletrabalho. É uma realidade no setor público e privado.

Vantagens: maior convívio familiar, evita tempo de deslocamento (horas *in itinere*), custo do transporte (6% trabalhador), custo social de menos carros na rua, aumento produtividade, etc.

Desvantagens: desrespeito à organização do trabalho (sindical), não desenvolve amizades, desconexão do trabalho, custos da atividade transferidos ao trabalhador, meio ambiente do trabalho, EPI, fiscalização do trabalho, etc.

Inclusão do trabalhador na exceção do art 62 da CLT, duração do trabalho. Não possui direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno, sobreaviso, prontidão. Não há fiscalização da jornada.

Comparecimentos ocasionais na sede da empresa não descaracteriza o teletrabalho. O trabalho se dá na residência e não há que se confundir com o trabalhador externo.

Teletrabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Há necessidade de se constar no contrato de trabalho a condição de teletrabalho, e caso haja alteração de presencial para teletrabalho há necessidade de que seja de comum acordo e com termo aditivo. Em caso de alteração de teletrabalho para presencial pode ser feita por determinação do empregador com necessidade de 15 dias para a transição.

Equipamentos, infraestrutura, despesas devem constar do contrato de trabalho. Os equipamentos devem ser fornecidos pelo empregador e não integrarão a remuneração.

Capítulo 8

Contrato de Trabalho Intermitente

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Trabalho Intermitente

O que caracteriza o contrato intermitente é a flutuação de período de atividade e inatividade. O tempo em que não houver trabalho não será remunerado.

Deve ser pactuado por escrito, o trabalhador pode prestar serviços à outros empregadores, o início do período de contrato deve ser avisado ao trabalhador com três dias de antecedência, tem um dia útil para responder e caso aceite e não compareça poderá ser multado. O pagamento é feito ao final de cada período de prestação do serviço.

A cada 12 meses de trabalho terá direito a um mês de férias e não poderá ser convocado nesse período.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 9

Trabalhador Autônomo

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Trabalhador Autônomo

A nova lei declara expressamente que 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.

Entretanto, não basta cumprir uma mera formalidade na contratação do trabalhador autônomo. Caso na prática (Principio da primazia da realidade) o trabalhador sofra subordinação o vínculo empregatício poderá ser declarado judicialmente.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 10

Danos Extrapatrimoniais

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Danos Extrapatrimoniais

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

O Direito Civil regulamentava o arbitramento dos valores em caso de danos e o valor ficava a cargo do juiz. A reforma cria parâmetros para as indenizações nos infortúnios ocorridos decorrente do contrato de trabalho, inclusive com valores ancorados no salário do empregado:

I – Dano leve até três vezes o último salário do ofendido;

II – Dano médio, até cinco vezes o último salário do ofendido;

III – Dano grave, até vinte vezes o último salário do ofendido;

IV – Dano gravíssimo, até cinquenta vezes o último salário do ofendido;

A reforma reconhece o dano existencial que antes era reconhecido somente pela jurisprudência.

Capítulo 11

Remuneração e Benefícios

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Ajuda de custo, Auxílio-Alimentação, Diárias para Viagem, Prêmios e Abonos

Houve mudança significativa na composição das parcelas de natureza salarial. A nova lei dispõe que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

NÃO INTEGRAM O SALÁRIO: Ajuda de custo, auxilio alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagens (independentemente do valor), prêmios e abonos.

Equiparação Salarial

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Novos parâmetros foram eleitos para o direito à chamada "equiparação salarial" (direito do empregado de receber salário igual ao percebido por outro que execute idêntica função e trabalho de igual valor). Antes da reforma os empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação.

Agora, além de ter menos de 2 anos de diferença na função, os empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador.

Também não haverá equiparação salarial na hipótese de quadro de carreira criado por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, sem necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho (o que antes era exigido pela lei).

Capítulo 12

Término do Contrato de Trabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Novas Regras para o Término do Contrato de Trabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Extinto o contrato, o empregador deverá:

• Proceder à anotação na CTPS;
• Comunicar a dispensa aos órgãos competentes (a lei não define quais são esses órgãos);
• Realizar o pagamento das verbas até 10 dias contados do termino do contrato (independe da modalidade do aviso prévio).

Forma de pagamento:

• Em dinheiro, depósito bancário, cheque visado, conforme acordem as partes;
• Em dinheiro ou depósito bancário se o empregado for analfabeto;

Novas Regras para o Término do Contrato de Trabalho

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Prazo único para entrega dos documentos e quitação dos valores referentes à quitação do contrato:

• A té 10 dias contados da quitação do contrato.

Requisição do seguro desemprego e movimentação da conta vinculada do FGTS:

• Basta apresentação da CTPS com a devida anotação extinção do contrato de trabalho, e desde que o empregador tenha feito a comunicação aos órgãos competentes.

Extinção do Contrato por Mútuo Acordo

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

A nova lei criou a possibilidade de extinção do contrato por mútuo acordo entre empresa e empregado, situação em que:

• O aviso prévio, se for indenizado, será devido pela metade. Se for trabalhado deverá ser cumprido integralmente;

• A indenização do FGTS será devida pela metade;

• Todas as demais verbas serão pagas integralmente;

•O empregado poderá sacar até 80% dos depósitos de FGTS;

• Não terá direito de receber seguro desemprego.

Fim da necessidade de homologação

Deixa de ser obrigatória a homologação da rescisão contratual junto à entidade sindical para trabalhadores com contratos superiores a um ano.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 13

Solução Extrajudicial de Conflitos

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Homologação de acordo extrajudicial perante a Justiça do Trabalho

A nova lei criou a possibilidade, até então inexistente, de submeter um acordo extrajudicial firmado entre as partes à homologação da Justiça do Trabalho.

Vantagens: Desestimula as lides simuladas; redução do número de ações instauradas; aumento da segurança jurídica entre as partes.

Desvantagens: Poder judiciário se tornar órgão homologador de rescisões, subtraindo a competência dos Sindicatos e do Ministério do Trabalho.

Nada impede que as partes sejam condenadas em custas e honorários para que seja realizada a homologação do acordo perante a Justiça do Trabalho.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 14

Processo Trabalhista

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Ausência do Reclamante à Audiência

Houve alteração importante no tocante à audiência. Mesmo que possua gratuidade da justiça, caso o reclamante falte à audiência deverá pagar as custas com base no valor da causa.

Uma nova ação somente poderá ser proposta com a comprovação das custas; trata-se de condição. Caso haja motivo legalmente justificável estará isento da penalidade.

Preposto

Com a reforma não há mais a necessidade de que o preposto seja empregado da reclamada.

Embora não haja a necessidade de que o preposto seja contemporâneo dos fatos (como acontence em relação à testemunha), ele precisa ter conhecimento.

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Honorários de Sucumbência Recíproca

A reforma estabeleceu a obrigação de pagar honorários advocatícios no processo trabalhista para ambas as partes (antes, os honorários eram devidos somente ao advogado do reclamante, e desde que a assistência fosse através do sindicato profissional).

Na hipótese de procedência parcial da ação, o Juiz arbitrará honorários de sucumbência reciproca, vedada a compensação entre os honorários (ou seja, cada parte pagará os honorários na medida em que foram vencidas no processo).

Com isso, espera-se que o empregado deixe de inventar fatos para obter ganhos no processo. Bem como que o empresário, não faça a escolha deliberada de somente pagar as verbas devidas em juízo.

Correção de Débitos

A nova lei determina expressamente que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR) do Banco Central do Brasil (a Justiça do Trabalho vinha mantendo o entendimento de que a correção deveria ser feita através do IPC-A).

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Capítulo 15

Terceirização

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Terceirização da Atividade Fim

A reforma trabalhista modifica a Lei da Terceirização (Lei 13.429, de 31 de março de 2017), tornando expresso que todas as atividades da empresa, até mesmo sua atividade principal (ou fim), podem ser repassadas a uma ou diversas outras empresas prestadora de serviços. É possível a *quarteirização*, inclusive.

Não há a formação de vínculo empregatício entre a tormadora de serviços e os empregados terceirzados.

Responsabilidade subsidiária da contratante

A empresa contratante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços

RTS
ADVOCACIA
CONSULTORIA

Condições da Terceirização

Quando os serviços forem executados nas dependências da tomadora, o empregado terceirizado terá direito às mesmas condições relativas a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios, serviços de transporte (ônibus fretado, por exemplo), atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, e treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Na terceirização, não pode figurar como contratada pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

RTS

ADVOCACIA CONSULTORIA

RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

Fruto da parceria profissional de mais de duas décadas, nós advogados da RTS Advocacia e Consultoria em Relações Trabalhistas atuamos de forma associada em prol dos interesses de seus contratantes, seja na forma consultiva preventiva ou contenciosa, advogando tanto na esfera judicial como na administrativa.

Com foco nas relações trabalhistas e sindicais, licitações e contratos, estamos sediados em Belo Horizonte e Curitiba, porém atendendo empresas e entidades sindicais em todo território nacional.

Nosso grande diferencial reside na especialização e experiência aplicadas para obtenção de resultados concretos e solução de problemas enfrentados no relacionamento entre as corporações, os seus membros e as entidades sindicais que as representam, bem como os orgãos governamentais e judiciários.

Vamos iniciar uma conversa, sem compromissos, sobre suas necessidades?

Faça contato através do nosso site: www.rtsadvocacia.com.br

Giordano Adjuto Teixeira, José Costa Jorge e José Paulo Damaceno Pereira