

am
ANDRADE
MAIA ADVOGADOS

GUIA PRÁTICO AM:

REFORMA TRABALHISTA
(LEI 13.467/2017)



ÍNDICE

Férias	4
Grupo econômico e responsabilidade dos sócios	5
Teletrabalho	6
Trabalho intermitente	7
Danos morais	8
Processo do trabalho	9
Trabalho da mulher	11
Trabalhador autônomo	13
Jornada de Trabalho	
Tempo à disposição	14
Regime de tempo parcial	15
Banco de horas	16
Regime compensatório	16
Regime 12 x 36	17
Horas in itinere	18
Intervalo para alimentação ou descanso	18

Pagamento de verbas habituais	19
Equiparação salarial	20
Acordos e convenções coletivas	21
Uniforme	23
Contribuição sindical	24
Extinção do contrato de trabalho	
Homologação	25
PDV	25
Dispensas plurimas	26
Comum acordo	27
Terceirização	28

O ANDRADE MAIA E A REFORMA TRABALHISTA.



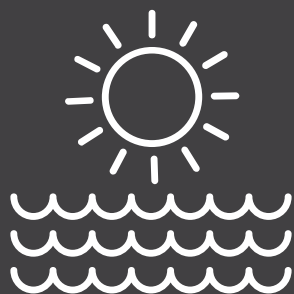
A Reforma, introduzida pela Lei no 13.467/2017, trouxe importantes inovações à legislação trabalhista, adaptando-a para a realidade contemporânea.

A utilização segura das novas disposições legais trará ganhos às empresas e aos trabalhadores, que terão maior flexibilidade para ajustar as condições de trabalho mais propícias a cada segmento empresarial.

O fortalecimento das relações sindicais, mediante a previsão de prevalência dos instrumentos decorrentes de negociação coletiva sobre diversos pontos da legislação trabalhista é possivelmente a mais relevante alteração introduzida pela Reforma.

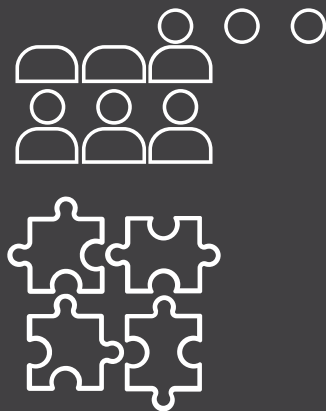
Tal ferramenta, se bem utilizada, pode significar uma verdadeira revolução nas relações de trabalho do país.

Atendendo a essa realidade, o Andrade Maia remodelou seu Núcleo de Relações Sindicais, que passa a contar com uma equipe multidisciplinar dedicada especialmente à avaliação das melhores oportunidades propiciadas pela nova legislação trabalhista, assim como à condução das negociações coletivas, que, no novo cenário, ganham em complexidade e abrangência.



FÉRIAS.

A obrigatoriedade de concessão de férias em um só período deixou de ser a regra. Agora, na hipótese de concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo um período não inferior a 14 dias, e os demais, no mínimo, a cinco dias corridos. Menores de 18 anos e maiores de 50 também poderão usufruir das férias de acordo com esta nova regra.



GRUPO ECONÔMICO E RESPONSABILIDADE DE SÓCIOS.

Havia entendimentos judiciais no sentido de que bastaria a existência de identidade de sócios para a configuração de grupo econômico, mesmo que ausentes seus principais elementos caracterizadores, como efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta. Agora, pela reforma, a mera identidade de sócios entre duas ou mais empresas é insuficiente para a caracterização do grupo econômico.

Outra inovação diz com o sócio retirante da sociedade. Este responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas relativas ao período em que figurou como sócio somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, salvo se comprovada fraude na alteração societária, em cuja hipótese responderá solidariamente com a empresa e sócios atuais.



TELETRABALHO.

Os empregados em regime de teletrabalho estão dispensados do registro de horário e excepcionados do capítulo das horas extras previsto na CLT. 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, sendo que o comparecimento às dependências do empregador para atividades específicas que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho. Este regime deve constar expressamente no contrato. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.



TRABALHO INTERMITENTE.

Aplicável a diversas situações, o trabalho intermitente é aquele que não é contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregado ou empregador. É o caso, por exemplo, de garçons e seguranças que trabalham em eventos nos finais de semana. Esse tipo de contrato deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. O período de inatividade não será computado como tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.



DANOS MORAIS.

O valor da Indenização por danos morais passa a ser limitado. Ofensa de natureza leve até três vezes o último salário contratual do ofendido; de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; e de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Há previsão de que a matéria seja objeto de medida provisória para alterar a base de cálculo dos limites da indenização então prevista, passando a ser o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



PROCESSO DO TRABALHO.

TST e TRT's não poderão editar súmulas para restringir direitos ou para criar obrigações não previstas em lei.

Os prazos processuais passarão a ser contados em dias úteis.

Não poderá ser exigido adiantamento de valores para realização de perícias.

O benefício da justiça gratuita, mesmo que deferido, não afasta a obrigação da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia de pagamento dos honorários periciais. Se for reclamante, o valor será compensado com eventuais créditos reconhecidos na ação.

Passa a ser devido o pagamento de honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.



PROCESSO DO TRABALHO.

Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

Preposto não precisa ser empregado.

Passa a ser prevista a homologação de acordo extrajudicial. As partes devem ser representadas por advogados diferentes e o processo terá início por petição conjunta.

O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia, e a atualização monetária dos valores objeto de condenação passa a ser definida expressamente pela TR (Taxa Referencial).



TRABALHO DA MULHER.

Sem prejuízo da remuneração, nela incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante deverá ser afastada das atividades insalubres em grau máximo. Nas atividades insalubres em grau médio e mínimo, a empregada poderá apresentar atestado médico emitido por profissional da sua confiança, recomendando o afastamento durante a gestação. A apresentação de atestado para este fim também poderá ser apresentada para o período de lactação. O valor do adicional de insalubridade pago durante estes períodos poderá ser compensado por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários. Quando não for possível a transferência para local salubre, a gravidez será considerada de risco, ensejando a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

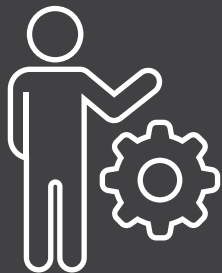




TRABALHO DA MULHER.

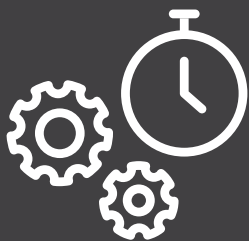
Os horários de 30 minutos de intervalo para amamentação serão concedidos conforme acordo entre a mulher e o empregador.

Resta revogado o intervalo de 15 minutos previsto no artigo 384 da CLT, antes do início da jornada suplementar.



TRABALHADOR AUTÔNOMO.

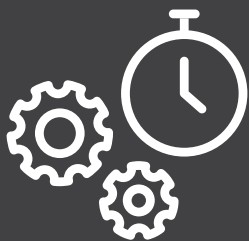
Afasta a qualidade de empregado a contratação de autônomo quando cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade. Há previsão de que a matéria seja objeto de medida provisória, para excluir a possibilidade de contratação de trabalhador autônomo com exclusividade.



JORNADA DE TRABALHO.

TEMPO À DISPOSIÇÃO.

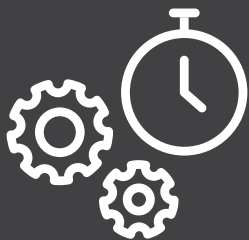
Nem todo o período em que o empregado permanecer no local de trabalho será considerado tempo à disposição para fins de pagamento de horas extras. Agora, mesmo que se ultrapasse o limite de cinco minutos do registro de horário, não gerará pagamento de horas extras quando o empregado adentrar ou permanecer no local de trabalho para os seguintes fins: (i) quando permanecer no local de trabalho em face de más condições climáticas ou por motivo de insegurança nas vias públicas; (ii) para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudos, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.



JORNADA DE TRABALHO.

REGIME DE TEMPO PARCIAL.

Passa a ser aquele trabalho cuja duração não exceda a trinta horas semanais (em vez de 25 horas, como até então previsto), sem possibilidade de prestação de horas extras semanais. Ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. A lei também prevê a possibilidade de compensação das horas extras até a semana imediatamente posterior à da sua execução. As férias serão regidas de acordo com a mesma regra dos demais empregados, com direito à conversão de 1/3 em abono pecuniário.



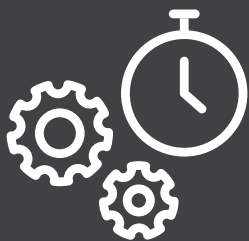
JORNADA DE TRABALHO.

BANCO DE HORAS.

Pode ser celebrado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

REGIME COMPENSATÓRIO.

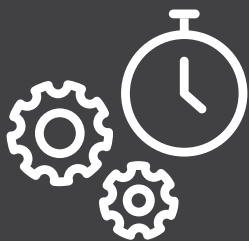
Antes matéria sumulada, agora virou lei a limitação ao pagamento do respectivo adicional de horas extras, na hipótese do não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando estabelecido mediante acordo tácito. Ainda, também estabelece a nova lei que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



JORNADA DE TRABALHO.

REGIME 12 X 36.

É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo, estabelecer horário de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. É provável que em medida provisória seja excluída a previsão deste regime por acordo individual. Os descansos semanais remunerados e os feriados são considerados pagos na remuneração mensal do empregado. O regime 12 x 36 está excetuado da exigência de licença prévia para trabalho em condições insalubres, de que trata o artigo 60 da CLT.



JORNADA DE TRABALHO.

HORAS IN ITINERE.

Instituto excluído da legislação trabalhista. Agora, 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. Essa regra também exclui do tempo à disposição o período gasto entre a portaria da empresa até o local de trabalho.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO OU DESCANSO.

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%, em caráter indenizatório.



PAGAMENTO DE VERBAS HABITUAIS.

As rubricas de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, ainda que pagos com habitualidade, NÃO integram a remuneração do empregado, não servem de base para encargos trabalhistas e previdenciários e não se incorporam ao contrato de trabalho.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

Para fins de equiparação salarial foi introduzido novo requisito que é o trabalho de 4 anos para o mesmo empregador. Além disso, passa a ser possível diferença de salário entre detentores de mesmo cargo, na mesma localidade, uma vez que a igualdade de salário passou a ser devida entre empregados do mesmo estabelecimento empresarial. Assim, a nova redação do artigo 461 da CLT prevê que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado no mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário. E trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com 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 seja superior a dois anos.



ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS.

Para o exame da validade da convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deverá examinar exclusivamente os elementos essenciais do negócio jurídico, devendo balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Também prevê a nova lei que as convenções e acordos coletivos terão prevalência sobre a lei quando versarem sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada (respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas), adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), plano de cargos e salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, modalidade de registro de jornada de trabalho, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres (sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho), prêmios de incentivo em bens ou serviços eventualmente concedidos em programas de incentivo, participação nos lucros ou resultados da empresa, dentre outras.





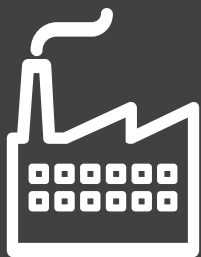
ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS.

O prazo de vigência da norma é limitado a dois anos, afastando a aplicação do entendimento sumulado pelo TST de integração das cláusulas normativas aos contratos de trabalho.



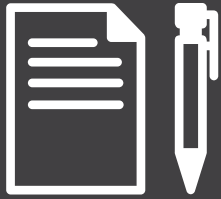
UNIFORME.

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.



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

Passa ser opcional e sujeita à autorização prévia e expressa.



EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

HOMOLOGAÇÃO.

Passa a ser desnecessária a homologação da rescisão contratual junto ao sindicato profissional, devendo a empresa proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de dez dias.

PDV.

O plano de demissão voluntária para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção ou acordo coletivo, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.



EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

DISPENSAS PLÚRIMAS.

As chamadas dispensas plúrimas ou coletivas não mais necessitam de negociação prévia com a entidade sindical, como estabeleciam algumas decisões da Justiça do Trabalho. Agora, tais dispensas se equiparam para todos os fins às despedidas individuais, não havendo autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.



EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

COMUM ACORDO.

A lei permite a extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes, hipótese em que o empregado fará jus à metade do aviso prévio e da multa do FGTS, e a integralidade das demais verbas trabalhistas. Esse módulo de rescisão, ainda, permite a movimentação do FGTS em até 80% do valor dos depósitos. Não há direito de ingresso no programa seguro-desemprego.



TERCEIRIZAÇÃO.

Passa a ser permitida a terceirização da atividade principal da empresa. Conforme nova lei, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado de serviços que possua capacidade econômica para a sua execução.

São assegurados aos empregados de empresa prestadora de serviços quando executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições de alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitório, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho.





TERCEIRIZAÇÃO

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. Também não poderá figurar como sócio de empresas contratadas o trabalhador que tenha sido empregado na empresa contratante, pelo mesmo prazo de dezoito meses a contar da rescisão do seu contrato de trabalho.

As leis são as mesmas. Os advogados não.

am