

Brevíssimos comentários à
REFORMA TRABALHISTA.

COMPILAÇÃO DOS INFORMATIVOS

WILSON SALES BELCHIOR

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE	5
PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO QUANTO A CRÉDITOS TRABALHISTAS	7
MULTA POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO E POR AUSÊNCIA DE INFORMAÇÕES NA CTPS.....	9
DESLOCAMENTO ENTRE A RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR E A EMPRESA	11
ALTERAÇÃO DO TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL	13
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR	15
HORAS EXTRAS.....	17
JORNADA DE TRABALHO DE 12 HORAS	19
PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO POR NECESSIDADE IMPERIOSA.....	20
INTERVALO INTRAJORNADA	22
TELETRABALHO	24
FÉRIAS.....	27
DANO EXTRAPATRIMONIAL	29
EMPREGADA GRÁVIDA OU LACTANTE.....	31
MOVIMENTAÇÃO DA CONTA FGTS.....	33
CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO.....	35
PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE	37
SUCESSÃO EMPRESARIAL	40
PADRÃO DE VESTIMENTA NO AMBIENTE DE TRABALHO	42
REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO	44
TRABALHO DE IGUAL VALOR	47
ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO	49
EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	51
CLÁUSULA DE ARBITRAGEM.....	54
TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.....	56
REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	58
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	61

CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	63
MULTAS ADMINISTRATIVAS.....	66
HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL	67
DANOS PROCESSUAIS	69
TERCEIRIZAÇÃO.....	71
SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO	73
FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO	75
LIVRE ESTIPULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO.....	77
EMPREGADO ADOTANTE.....	79
MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 808/2017	81

APRESENTAÇÃO

A Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, desde a sua aprovação é causa de intensos debates nos meios jurídicos e sociais, no entanto, é preciso compreendê-la a partir do prisma de modernização econômica e legislativa, assim como de iniciativa que se enquadra no objetivo de recuperação do crescimento do Brasil, assim, é essencial que ela cause os efeitos jurídicos para os quais ela foi aprovada pelos representantes populares.

Parte da celeuma provocada pela divulgação desenfreada, indistinta e circunstancial de trechos da nova lei fundamenta-se na ausência de aprofundamento sobre os avanços que ela traz. Entre eles podem ser citados, a permissão para pactuação do banco de horas e a compensação da jornada de trabalho mediante acordo individual escrito; a possibilidade para negociar livremente condições contratuais, garantindo-se a proteção aos direitos básicos assegurados na Constituição e na CLT; a criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas entre empregador e empregado, perante o sindicato da categoria, discriminando todas as obrigações cumpridas mensalmente.

A nova norma jurídica atualiza o diploma legal trabalhista diante das modificações mais recentes que ocorreram no mercado de trabalho, em razão de avanços tecnológicos e estímulos a cultura da autocomposição. Nesse sentido, regulamenta o teletrabalho, enquanto prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e de comunicação e permite a escolha da arbitragem como meio apropriado de resolução de conflitos, desde que por vontade do trabalhador.

Além disso, pacifica grandes dilemas jurisprudenciais que ocasionavam decisões distintas, conforme a instância recursal, determinando, por exemplo, que o tempo em que o empregado permanece no estabelecimento do empregador por sua escolha e em situações excepcionais não pode ser computado na jornada de trabalho.

Indiscutíveis, portanto, as contribuições que a Reforma Trabalhista traz para a economia brasileira, otimizando as relações entre empregador e

colaboradores, oferecendo dinâmica mais atualizada à gestão empresarial, facilitando a captação de investimentos, estimulando o empreendedorismo e reduzindo os custos ligados a manutenção de um empreendimento.

WILSON SALES BELCHIOR
SÃO PAULO-SP, JULHO DE 2017.

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

➤ O QUE É?

- A sucessão trabalhista é um ato jurídico por meio do qual uma pessoa ou empresa, substitui outra nos direitos e obrigações. Ou seja, a empresa sucessora responde pelo passado, presente e futuro dos contratos firmados com a empresa sucedida. Ou seja, um estabelecimento enquanto unidade econômica passa de um para outro titular, de modo que as empresas sucessoras serão responsáveis pelos débitos trabalhistas dos contratos em vigor e dos contratos extintos.
- O sócio retirante é aquele que saiu da empresa. É a pessoa que não pertence mais ao quadro societário da empresa, mas responde quando os bens da sociedade e dos sócios atuais não são suficientes para garantia da execução.

➤ A REGRA NO DIREITO CIVIL:

- Até dois anos após o fim da sociedade, o sócio retirante responde solidariamente com os outros sócios pelas obrigações durante a vigência da sociedade. Essa regra também se aplica ao sócio que foi excluído ou faleceu (artigos 1003 e 1032 do CC/02).

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- O ex-sócio que se retira regularmente da sociedade, sem evidência de fraude, somente pelas obrigações nos dois anos que se seguem à averbação no órgão competente, conforme o par. único do art. 1003 do Código Civil (AP 01467005920065010008 RJ).
- A atual jurisprudência já se posicionou pela responsabilidade pelos débitos da sociedade não só da empresa, mas também de seus sócios, aqui incluídos os sócios retirantes, desde que a sua participação no quadro societário seja concomitante com a vigência do pacto laboral (AP 01399009620055010057 RJ).
- Quando a empresa demandada não possui, ou não indica, bens idôneos e suficientes à garantia da dívida, e esgotadas todas as tentativas de prosseguimento da execução, é lícito o redirecionamento da execução ao sócio, mesmo daquele que não mais participa da sociedade, se, à época da vigência do contato

de trabalho, e/ou do ajuizamento da ação, ainda a integrava (AP 00023687420135010421 RJ).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- Em caso de reestruturação da empresa – troca de sócios, quando uma empresa é incorporada à outra, entre outras possibilidades – os direitos dos funcionários permanecem preservados e os sócios se mantêm vinculados à companhia que deixaram se houver necessidade de cumprir haveres trabalhistas, ou seja, mesmo depois de deixar uma sociedade, um sócio continua exposto de forma subsidiária e indefinida a ela.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Caso a empresa seja vendida e haja um novo dirigente do negócio, a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas ainda existe, mas expira em dois anos a partir da saída formal do sócio em questão. Dessa forma, depois de completos dois anos de sua saída, o sócio retirante não pode ser acionado para pagar pendências trabalhistas, ainda que o proprietário da empresa não cumpra com suas obrigações.
- O sócio retirante, pelo prazo de dois anos, contados a partir da averbação da modificação no contrato na Junta Comercial, permanece responsável pelas obrigações da sociedade existentes quando da sua saída.
- O patrimônio pessoal do sócio retirante que integrava o quadro societário à época da vigência do contrato de trabalho pode ser objeto de constrição judicial na execução, quando os bens da empresa devedora e dos sócios são insuficientes para quitação do débito trabalhista, com o mesmo prazo do item anterior.

2

PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO QUANTO A CRÉDITOS TRABALHISTAS

➤ **O QUE É?**

- Prescrição é a perda da oportunidade de requerer em juízo um direito próprio pela inércia do seu titular. Aquele que teve violado seu direito tem um prazo para reclamar na justiça uma reparação, se este período de tempo não é respeitado, a oportunidade é perdida.

➤ **OS JUÍZES DECIDIAM QUE:**

- É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente (Súmula 114 do TST).
- Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei (Súmula 294 do TST).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- O funcionário que entrar com um processo contra seu empregador (atual ou anterior) no dia 1º de julho de 2017 deve estar ciente de que sua reclamação só pode se referir a algo que ocorreu em uma data posterior a 30 de junho de 2012, ou seja, nos cinco anos anteriores. Além disso, caso ele não seja mais funcionário da empresa, o fim do contrato de trabalho deve datar, no máximo, de 30 de junho de 2015.
- Cinco anos conta-se para trás, a partir do ajuizamento da ação. Dois anos conta-se para frente a partir da extinção do contrato de trabalho.
- Uma vez apresentados, os processos seguem na Justiça do Trabalho, ainda que alguma das partes não apresente o que for solicitado pelo Judiciário para o prosseguimento da tramitação.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Os prazos para que o trabalhador dê entrada ao processo se mantêm, mas há a inserção da prescrição intercorrente que pode ser aplicada aos casos enquanto tramitam na Justiça do Trabalho.

- A prescrição é aplicada quando a parte que move o processo deixa de cumprir uma determinação judicial no período de dois anos. Se o juiz solicitar ao trabalhador algum material, documento ou evidência no dia 1º de agosto de 2017, por exemplo, e este não for apresentado à justiça até 1º de agosto de 2019, o processo prescreve.
- A prescrição é total, fulminando a pretensão, desde que a parcela devida pelo empregador esteja prevista em contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, quando a parcela não decorrer de lei. Se a lesão tem por objeto direito assegurado por lei, a prescrição será parcial. Isso significa que somente serão atingidas parcelas anteriores aos últimos cinco anos, mês a mês, por se tratar de prestações periódicas.

3

MULTA POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO E POR AUSÊNCIA DE INFORMAÇÕES NA CTPS

➤ **O QUE É?**

- A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é obrigatória para o exercício de qualquer empregado, ainda que em caráter temporário. O empregador precisa obrigatoriamente registrar todos os trabalhadores em suas respectivas atividades.

➤ **OS JUÍZES DECIDIAM QUE:**

- Manter trabalhador não registrado gera direito ao recebimento de indenização em face da lesão (CC, art. 927). Além de ser crime o ato omissivo do empregador (CP, art. 297, §§ 3º e 4º), a atitude obsta que o trabalhador tenha acesso à proteção previdenciária e à segurança econômica e assistencial decorrente, inclusive de seus dependentes, em afronta à sua integridade física e psíquica (RO 35138 SP 035138/2011).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- A regra atual estabelece multa de um salário mínimo regional por empregado que uma empresa deixe de registrar. Além disso, essa multa é acrescida de igual valor para cada reincidência, ou seja, quando a empresa deixa de formalizar uma relação de emprego pela segunda, terceira vez, e assim por diante.

➤ **DUPLA VISITA**

- A dupla visita é, atualmente, um processo comum entre órgãos fiscalizadores e empresas. Nelas, o responsável pela fiscalização alerta os empregadores sobre possíveis equívocos e retorna em prazo determinado para conferir se foram corrigidos, antes de aplicar as multas cabíveis.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A penalização que as empresas recebem quando deixam de registrar um funcionário passa a ser proporcional ao porte da companhia: maior para as de médio e grande porte e reduzida para as de pequeno porte.
- Para as empresas maiores, a multa passa a ser de R\$ 3.000,00

por empregado, acrescida de igual valor em cada reincidência, sem o benefício da dupla visita. Já para micro e pequenas empresas, a penalidade é fixada em R\$ 800. Além disso, elas ainda podem contar com o benefício da dupla visita.

- No caso de descumprimento das demais obrigações referentes ao registro do empregado, como anotação em livros, fichas ou sistemas eletrônicos, a multa será de R\$ 600 por empregado prejudicado.

4

DESLOCAMENTO ENTRE A RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR E A EMPRESA

➤ O QUE É?

- Período de tempo que se caracteriza no trajeto do empregado quando se desloca de sua residência ao trabalho e vice-versa. Refere-se aos casos nos quais o empregador fornece o meio para esse deslocamento porque não existe transporte público regular.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- 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, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho (Súmula 90 do TST).
- A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “*in itinere*” (Súmula 90 do TST).
- O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas “*in itinere*” (Súmula 320 do TST).
- É válida a cláusula de norma coletiva que fixa previamente o número de horas “*in itinere*” a serem pagas, desde que não haja flagrante disparidade entre o tempo acordado e o período efetivamente gasto no trajeto (TST-E-RR-414600-67.2009.5.09.0325, 13.6.2013).
- Também é considerado tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado aguarda o transporte fornecido pela empresa, com tolerância de dez minutos diários. Ultrapassado esse limite todo o tempo despendido deve ser computado (TST-E-RR-96-81.2012.5.18.0191, 24.4.2014).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Quando a empresa for localizada em espaço de difícil acesso ou não servida por transporte público, o empregador precisa fornecer a locomoção e pagar pelas horas de deslocamento.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A reforma da CLT foi enfática ao afirmar que as horas “*in itinere*”, ou seja, o tempo gasto pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, independentemente do meio de transporte, inclusive o fornecido pela empresa, não será computado na jornada de trabalho, porque não constitui tempo à disposição do empregador.

5

ALTERAÇÃO DO TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

➤ O QUE É?

- Antes da Reforma Trabalhista considerava-se trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não excede a 25 (vinte e cinco horas) semanais. O salário era pago proporcionalmente a jornada do empregado.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- O regime de trabalho de tempo parcial, previsto no artigo 58-A da CLT, para a jornada semanal não excedente de 25 horas, autoriza em seu § 1º, o pagamento do salário proporcional à jornada. Em consequência, é perfeitamente legal o pagamento de salário inferior ao mínimo fixado por lei, quando condicionado à proporcionalidade das horas trabalhadas (RO 917008520065050033 BA 0091700-85.2006.5.05.0033).
- Embora expressamente autorizada a pactuação de jornada parcial (artigo 58-A da CLT), a validade da norma está atrelada ao cumprimento de seus requisitos. A prestação de horas extras descaracteriza o trabalho em regime parcial, estando o empregado naturalmente inserido na jornada padrão prevista constitucionalmente, restando-lhe asseguradas as diferenças entre o salário recebido e o valor do mínimo nacional ou o piso salarial da categoria (RO 00022792520135020065 SP 00022792520135020065 A28).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A duração da jornada para quem trabalha em regime parcial era de até 25 horas semanais e também era proibido realizar horas extras. O salário era proporcional ao dos que cumprem jornada integral nas mesmas funções. A adoção desse regime para quem está empregado atualmente deverá ser opcional e prevista em norma coletiva.
- As férias no regime parcial são computadas proporcionalmente à jornada semanal e concedidas em períodos que podem variar de 8 a 18 dias. Não era permitido ao empregado converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- O regime parcial de trabalho passa a admitir duas formas de contratação: a primeira, de até 30 horas semanais, veda a prestação de horas extras; a segunda, para contratos de até 26 horas, permite a realização de até 6 horas extras semanais.
- Essas **horas extras** podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento, com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.
- As **férias** passam a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional (com jornada de 44 horas semanais), ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias, conforme a quantidade de faltas no período aquisitivo das férias. Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 do período de férias em **abono pecuniário**.

6

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

➤ O QUE É?

- Antes da Reforma Trabalhista considerava-se que o tempo em que o empregado permanecia, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador, incluindo, em casos especiais, o tempo que o empregado se locomovia para atingir o local de trabalho, aguardando ou executando ordens, como tempo de serviço efetivo.
- Entendia-se que pela subordinação contratual, o empregado era remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando estava trabalhando.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- É considerado tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado aguarda o transporte fornecido pela empresa, sendo tolerados 10 minutos diários (TST-E-RR-96-81.2012.5.18.0191, SBDI-I, 24.4.2014).
- Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho (como a pausa para o cafezinho), não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Súmula 118 do TST).
- Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc.) (Súmula 366 do TST).
- Considera-se à disposição do empregador, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários (Súmula 429 do TST).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- O empregador deveria remunerar como hora extraordinária o período que ultrapassasse em cinco minutos ou, no total, a 10 minutos da jornada diária dedicado a atividades preparatórias, tais como troca de uniforme, colocação de EPIs, lanche e higiene pessoal, realizadas dentro das dependências da empresa.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- O tempo em que o empregado permanece no estabelecimento do patrão por sua escolha, em situações excepcionais, não pode ser computado na jornada de trabalho.
- São situações excepcionais aquelas em que o empregado buscando proteção pessoal (insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas) adentrar ou permanecer 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 (não havendo obrigatoriedade em fazê-lo na empresa).
- Nessas situações o período que excede a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos não será computado como período extraordinário.
- Os períodos de afastamento do empregado em razão de serviço militar ou por motivo de acidente do trabalho continuam a ser contados a título de tempo de serviço.

7

HORAS EXTRAS

➤ O QUE É?

- Remuneração devida ao empregado pelo excesso de trabalho, quando a jornada é prorrogada sem que haja compensação.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas (Súmula 376 do TST).
- Impõe-se o pagamento de horas extras e consectários quando evidenciado o labor extraordinário habitual sem a correspondente contraprestação pecuniária (RO 00103826220135010222 RJ).
- É do empregador o ônus de provar a realização do trabalho externo, incompatível com a fiscalização de jornada, por tratar-se de fato impeditivo do direito ao recebimento de horas extras (RO 00111550420145010051 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- O trabalhador estava limitado a realizar até 2 horas extras diárias, além da sua jornada normal, mediante acordo individual com a empresa ou contrato coletivo de trabalho, com adicional de 20% sobre o período trabalhado fora do expediente.
- Esse adicional poderia ser dispensado se, mediante acordo, as horas extras forem compensadas em outros dias. Elas deviam ser compensadas antes que excedam, no período de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho ou ultrapassem o limite máximo de 10 horas diárias. Se o contrato de trabalho for rescindido, as horas extras não compensadas eram quitadas com base na remuneração do funcionário na data da rescisão.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- O piso da **remuneração** da hora extra passa de 20% para 50% da hora normal trabalhada.
- Permanece a possibilidade de instituição de **bancos de horas** mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo

de trabalho, desde que não ultrapassem o período máximo de um ano e o limite de 10 horas diárias, bem como as regras de quitação das horas não compensadas que já existiam anteriormente.

- A principal mudança é permitir também a pactuação do **banco de horas** mediante acordo individual escrito, no período máximo de seis meses, bem como a compensação da jornada de trabalho no mesmo mês, por acordo individual, que pode ser tácito ou escrito.
- Se houver **rescisão** do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

8

JORNADA DE TRABALHO DE 12 HORAS

➤ **O QUE É?**

- Não existe previsão legal para esse tipo de jornada. O trabalho 12x36 (12 horas trabalhadas corresponde a 36 horas de descanso) é praticado, em geral, na área da saúde, por médicos e enfermeiros e no setor de segurança e vigilância.

➤ **OS JUÍZES DECIDIAM QUE:**

- É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (Súmula 444 do TST).

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A Reforma Trabalhista regulamentou a adoção do regime de trabalho 12 por 36 por acordo entre as partes, que pode ser por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Com a mudança, intervalos de repouso e alimentação também serão negociáveis, respeitado o mínimo de 30 minutos.
- Apenas as entidades atuantes no setor da saúde poderão por meio de acordo individual escrito estabelecer horário de trabalho de 12 horas por 36 horas ininterruptas de descanso.
- O pagamento combinado entre funcionário e empresa garante descanso remunerado semanal, bem como nos feriados. Serão considerados compensados, quando houver, os feriados e as prorrogações do trabalho noturno.
- A reforma trabalhista também libera de licença prévia - concedida pelas autoridades locais do Ministério do Trabalho - as jornadas de 12 por 36 em local insalubre (caso dos hospitais).

9

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO POR NECESSIDADE IMPERIOSA

➤ O QUE É?

- **Necessidade imperiosa** compreende os conceitos de força maior e serviços inadiáveis.
- Entende-se como **força maior** todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não contribuiu direta ou indiretamente.
- A **imprevidência do empregador** exclui a força maior, como no caso de empresa que se instala às margens de um rio não poderá alegar força maior num caso de enchente que invada as dependências da mesma.
- **Serviços inadiáveis** são aqueles que, pela natureza tem que ser concluídos na mesma jornada de trabalho, sob pena de prejuízos ao empregador. Como no caso do motorista que está transportando produto perecível e por alguma circunstância não chegou a tempo no local de entrega da mercadoria, não pode deixar para o dia seguinte a conclusão do trabalho.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A não comprovação de que a exigência de labor suplementar nos finais de semana se deu em razão de necessidade imperiosa acarreta a ilegitimidade da exigência de que empregados justifiquem o não atendimento às convocações (formulário SIE - solicitação de informações do empregado) e, em consequência, das penalidades aplicadas aos faltantes (TRT-9: 19607201015903 PR 19607-2010-15-9-0-3).
- Tendo havido necessidade imperiosa de prorrogação da jornada de trabalho, caberia ao empregador, no prazo de dez dias, comunicar tal fato à autoridade competente ou, antes desse prazo, justificá-lo no momento da fiscalização do Ministério do Trabalho (TRT-17: AP 01010006620055170132)

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Hoje, a CLT permite que a jornada de trabalho exceda o limite legal (8 horas diárias e 44 semanais) ou convencionado se

ocorrer necessidade imperiosa. A duração excedente pode ser feita se o empregador comunicar a necessidade à autoridade competente dez dias antes.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A prorrogação da Jornada poderá ocorrer independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não existindo mais a obrigação de comunicar qualquer autoridade sobre o fato, o que contribui com a desburocratização do trabalho extraordinário.

10

INTERVALO INTRAJORNADA

➤ O QUE É?

- Jornada de trabalho consiste no período diário que o empregado está à disposição do empregador. Intra-jornada é o intervalo que acontece dentro das horas trabalhadas.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intra-jornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração (Súmula 437 do TST).
- É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intra-jornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, inafanável à negociação coletiva (Súmula 437 do TST).
- O intervalo intra-jornada tem por base o esgotamento físico do empregado, só admitindo exceções em casos específicos e, mesmo assim, após autorização da autoridade em medicina do trabalho. Logo, a concessão de fração do período não atende ao escopo da lei (TRT-1: RO 00104081420145010032 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A não concessão parcial do intervalo intra-jornada implicaria o pagamento total do período correspondente e não apenas do período suprimido, com acréscimo de no mínimo 50%.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- Manteve-se a previsão de que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, é obrigatória concessão de um intervalo para descanso e refeição de no mínimo uma hora, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder a duas horas, podendo ser flexibilizado até o limite mínimo de trinta minutos.

- Em casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para descanso implica no pagamento apenas do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem em relação à lei quando dispuserem sobre intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos.

TELETRABALHO

➤ O QUE É?

- O teletrabalho é uma forma de trabalho exercida à distância de forma autônoma, utilizando ferramentas tecnológicas e de informação que asseguram um contato direto entre o teletrabalhador e o empregador.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Nos dias atuais, tendo em vista os recursos de tecnologia de que as empresas dispõem ou aos quais têm acesso, é possível a fiscalização da jornada de trabalhadores nas mais diversas funções. [...] O tempo de trabalho pode ser mensurado inclusive por meio de cálculos estatísticos e matemáticos, considerando a produtividade e o tempo médio para o desenvolvimento dessa ou daquela atividade, sendo possível essa mensuração nos trabalhos braçais ou intelectuais. De fato, a reclamada controlava o horário por meios telemáticos, já que havia contato com os supervisores por meio de telefone ou de outras tecnologias de comunicação. Horas extras devidas (TRT-2: RO 00027036320115020089 SP 00027036320115020089 A28).
- Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (TRT-1: RO 00116130820145010023).
- A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (TRT-3: RO 3197309 00977-2009-129-03-00-7).
- Constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. A subordinação no teletrabalho, embora mais amena

que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. (TRT-2: RO 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- Não existe distinção entre o trabalho realizado dentro das dependências da empresa e aquele feito no domicílio do empregado ou a distância e que o conjunto de tecnologias da informação e comunicação usadas equivale aos meios pessoais, suscetíveis a comandos da empresa.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A Reforma Trabalhista excluiu os empregados que trabalham à distância do Capítulo "Da duração do trabalho" da CLT. Isso significa que esses trabalhadores, mesmo que controlados, passam a não ter direito às horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno.
- A Reforma Trabalhista estabelece que **teletrabalho é** 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.
- O **comparecimento do empregado às dependências da empresa** para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
- Este **contrato** deve ser firmado por escrito, com especificação da forma em que ocorrerá o serviço prestado e da responsabilidade pela estrutura de trabalho.
- O **contrato** também deverá prever a 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. Essas utilidades não integram a remuneração do empregado.
- Será possível, ainda, a **reversão** do teletrabalho para o trabalho tradicional na empresa, por meio de acordo mútuo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Na hipótese da reversão ocorrer por determinação do empregador será garantido ao empregado um período mínimo de 15 dias para se readaptar.

- É obrigatória a **instrução** pelo empregador das precauções a tomar para evitar **doenças e acidentes de trabalho**. Diante das quais, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções.
- Havendo concordância 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 superiores a 5 dias corridos, cada um. Além disso, é proibido o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

12

FÉRIAS

➤ O QUE É?

- Após um ano de trabalho, todo o trabalhador passa a ter direito a um período de até 30 dias para descanso e lazer, sem deixar de receber seu salário.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- É inválida a cláusula normativa que prevê fracionamento das férias em períodos de 10 dias - porquanto não assegura um interstício mínimo de descanso suficiente para preservar a saúde e segurança laborais -, bem como a que condiciona o pedido do trabalhador de fracionamento de suas férias ao interesse/aprovação da gerência (TRT-24: AA 278200700024000 MS 00278-2007-000-24-00-0 AA).
- A jurisprudência majoritária do TRT tem se posicionado quanto à possibilidade do fracionamento das férias preconizado no parágrafo primeiro do artigo 134, mesmo quando não haja prova nos autos da situação excepcional. No caso em tela, a concessão fracionada das férias não trouxe prejuízo ao reclamante, razão pela qual a pretensão não prospera. Recurso a que se nega provimento (TRT-4: RO 00011894720135040381 RS 0001189-47.2013.5.04.0381).
- É vedado o fracionamento das férias no caso de um dos períodos ser inferior a 10 dias. Quando o empregador, entretanto, afronta tal dispositivo legal, o lapso temporal total delas, que deveria ser utilizado para descanso e reposição das energias, se apresenta frustrado, prejudicando indevidamente o trabalhador. Conseqüentemente, as férias correlatas deverão ser quitadas em dobro, com o acréscimo constitucional de 1/3 (TRT-3: RO 01613200902703003 0161300-66.2009.5.03.0027).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- As férias dos trabalhadores são concedidas em um só período, em todos os casos para menores de 18 anos e maiores de 50. Admitindo-se o fracionamento em dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a dez dias corridos.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- As férias poderão ser **fracionadas** em até três períodos. O primeiro deles não pode ser inferior a 14 dias. Ademais, ficou proibido o **início** das férias dois dias antes de feriados ou fins de semana.

DANO EXTRAPATRIMONIAL

➤ O QUE É?

- O dano que atinge a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, sendo os bens juridicamente inerentes àquela a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.
- São exemplos: uma cicatriz aparente causada por um acidente de trabalho (dano estético), o chefe espalhar boatos que prejudiquem a imagem do funcionário (dano moral) ou jornadas de trabalho exaustivas, sem convívio social (dano existencial).

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes, sem que haja concordância do empregado, configura utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral. Ademais, a imagem é bem extrapatrimonial, cuja utilização não autorizada configura violação a direito personalíssimo, tornando desnecessária a demonstração concreta de prejuízo (TST: RR-19-66.2012.5.03.0037, SBDI-I, 10.10.2013).
- É cabível indenização por dano extrapatrimonial quando comprovada a prática de assédio moral por parte de preposto patronal contra o trabalhador vítima de menoscabo ao seu trabalho (TRT-5: RecOrd 00000197720135050101 BA 0000019-77.2013.5.05.0101).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Antes da Reforma Trabalhista não havia regulamentação na CLT para essa modalidade de dano. Ocorrendo ele era regulado exclusivamente pelo art. 927 e seguintes do Código Civil que tratam da obrigação de indenizar, além das normas constitucionais pertinentes.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- A **responsabilidade** pelo dano abrange todos que tenham colaborado para a concretização da ofensa, na proporção da sua ação ou omissão.

- Imagem, marca, nome, segredo industrial e sigilo de correspondência são **bens** inerentes à **pessoa jurídica** tutelados pela CLT após a Reforma Trabalhista, portanto, com possibilidade de serem ofendidos.
- Etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física são os **bens** juridicamente tutelados inerentes à **pessoa natural**.
- Estabelecem-se como **parâmetros para fixação** da reparação (indenização): a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; e o grau de publicidade da ofensa.
- As reparações serão **calculadas** com base no limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (equivalente em 2017 a R\$ 5.531,31). Entretanto, eles não são aplicáveis a danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.
- Quanto maior a gravidade do caso, maior o multiplicador do limite dos benefícios do RGPS a que o profissional terá direito, caso ganhe a ação trabalhista. A reforma cria cinco **categorias de ofensas**: de natureza leve (até três vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS), média (até cinco vezes o limite máximo), grave (até vinte vezes o limite máximo) e gravíssima (até cinquenta vezes o limite máximo). Caberá ao juiz decidir quais tipos de ofensa se encaixam em cada uma dessas cinco categorias.
- A **reincidência** ocorrerá por ofensa idêntica no prazo de até 2 anos da decisão condenatória transitada em julgado, valendo para quaisquer das partes e não apenas para partes idênticas.

EMPREGADA GRÁVIDA OU LACTANTE

➤ O QUE É?

- Trabalho insalubre é aquele realizado em condições que expõem o trabalhador a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerados, seja por sua natureza, intensidade ou tempo de exposição.
- São consideradas atividades insalubres aquelas em que o funcionário fica exposto a ruídos contínuos, calor, radiação, agentes químicos e biológicos fora do limite de tolerância, poeiras minerais e elevados níveis de frio e umidade.
- O grau de uma atividade insalubre e perigosa é determinado pelo Ministério do Trabalho, de acordo com as porcentagens de 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Era proibido o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Ou seja, não se conferia ao empregador a neutralização dos agentes insalubres através de equipamentos de proteção, mas determinava-se o remanejamento dessa funcionária para local salubre.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- Quaisquer atividades, operações ou locais insalubres exigem o **afastamento da empregada gestante**, enquanto durar a gestação.
- **Atividades** ou **operações insalubres** em **grau médio** ou **mínimo** só serão permitidas quando ela voluntariamente apresentar atestado de saúde, de médico da sua confiança, autorizando a permanência no exercício de suas atividades.
- O **afastamento da empregada lactante** em qualquer grau ocorrerá quando apresentar atestado de saúde, de médico da sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação.

- Para amamentação do próprio filho até os seis meses de idade, manteve-se o direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. A Reforma Trabalhista determinou que esses horários devem ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

MOVIMENTAÇÃO DA CONTA FGTS

➤ O QUE É?

- FGTS é a sigla de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É um depósito mensal, referente a um percentual de 8% do salário do empregado, que o empregador fica obrigado a depositar em uma conta bancária no nome do empregado que deve ser aberta na Caixa Econômica Federal.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A conta vinculada do trabalhador no FGTS somente poderá ser movimentada nas situações exaustivamente elencadas no art. 20 da Lei 8.036 /90 (TRT-5: RO 611001520085050291 BA 0061100-15.2008.5.05.0291).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Normalmente, os recursos do FGTS são sacados quando da demissão do empregado, mas algumas outras situações também permitem a retirada, como no caso de doença grave, aposentadoria ou falecimento do trabalhador (quando os familiares recebem), ou ainda para aquisição da casa própria.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- De acordo com a nova norma, poderá ocorrer o saque do FGTS quando o contrato de trabalho for extinto por acordo entre empregado e empregador, a chamada “demissão consensual”. Nessa hipótese, o empregador depositará, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a 20% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

- A extinção do contrato por acordo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada até 80% do valor dos depósitos.

CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO

➤ O QUE É?

- Definido como aquele em que o trabalhador tem a faculdade de dispor de forma plena sobre o modo de execução da prestação de serviço. Nesse caso, o trabalhador promete um resultado, que deve obter com a realização de uma obra, contando com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução.
- Prestadores de serviços de profissões não regulamentadas: encanador, digitador, pintor, faxineiro, pedreiro, jornalista e outros assemelhados.
- Prestadores de serviços de profissões regulamentadas: advogado, médico, contabilista, engenheiro, nutricionista, psicólogo, e outros registrados nos seus respectivos conselhos regionais de fiscalização profissional.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- O conjunto probatório evidencia o trabalho autônomo, sem obrigação de cumprimento de horários ou frequência, nem produção, sem salário fixo. Tais condições não se coadunam com o vínculo empregatício, pela ausência de subordinação jurídica (TRT-2: RO 00019752520145020054 SP 00019752520145020054 A28).
- O autônomo se liga à empresa por uma relação externa de produção, prestando serviços através de sua própria organização de trabalho, enquanto o empregado se encontra integrado na vida e no desenvolvimento da empresa e se apoia na organização patronal (TRT-2: RO 00001322320105020003 SP 00001322320105020003 A28).
- No trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial, conservando a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos (TRT-1: RO 00004304720105010066 RJ).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- Os conflitos decorrentes do trabalho autônomo foram incluídos na competência da Justiça do Trabalho a partir de 2004.
- Em caso de descumprimento dos deveres contratuais, é possível exigir do trabalhador autônomo por parte do empregador, indenização com base na responsabilidade civil.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A Reforma Trabalhista **proibiu** a celebração de **cláusula de exclusividade** no contrato de trabalho autônomo, permitindo a prestação de serviços a outros tomadores que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer tipo de contrato de trabalho.
- O **vínculo empregatício** só será reconhecido quando houver subordinação jurídica, logo a hipótese de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador não caracteriza a qualidade de empregado.
- Também não possuirão a qualidade de empregado quando desenvolverem trabalho autônomo: motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias reguladas por leis específicas.
- O **autônomo pode recusar-se** a realizar atividade demandada pelo contratante, aplicando-se a penalidade prevista no contrato.

PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE

➤ O QUE É?

- 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.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- O fato de o trabalhador prestar seus serviços de forma intermitente não afasta a caracterização da não-eventualidade, pois este elemento está relacionado com a necessidade permanente da prestação desses serviços pela tomadora, e não com a continuidade na prestação laboral (TRT-4: RO 00006133620115040733 RS 0000613-36.2011.5.04.0733).
- O trabalho intermitente em área de risco enseja o pagamento do adicional de periculosidade de forma integral (TRT-2: RECORD 3018200306002007 SP 03018-2003-060-02-00-7).
- A prestação de serviços eventuais guarda correlação com as necessidades aleatórias ou casuais no âmbito do estabelecimento, não se confundindo com a alternatividade, descontinuidade ou intermitência de sua exigência. Constatado que os serviços eram habitualmente necessários ao normal funcionamento da empresa (reposição de estoques de bebidas em depósitos da reclamada em outras praças), prestados com periodicidade previsível, tem-se que o motorista transportador prestava trabalho intermitente. O aspecto meramente temporal (quantitativo de horas ou dias trabalhados), não é elemento capaz de descaracterizar a relação de emprego, questão de ordem pública, já que o Direito do Trabalho não faz qualquer discriminação entre trabalhadores que atuem diariamente e em jornada normal, daqueles que só atuam em algum ou alguns dias da semana, em jornada completa ou reduzida (TRT-24: 00113003320045240031).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A CLT não previa o contrato de trabalho intermitente, tampouco regras a respeito..

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- O **contrato** será por escrito e registrado na CTPS com: identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; valor da hora ou do dia de trabalho (proibida remuneração inferior ao salário mínimo e menor do que àquele recebido pelos empregados da empresa que desempenham a mesma função); local e prazo para pagamento da remuneração.
- O empregador deverá **convocar** o empregado com antecedência mínima de três dias corridos, que terá 24 horas para responder ao chamado. A falta de resposta será considerada **recusa**, o que não caracterizará insubordinação.
- Exige-se acordo quanto à **data de pagamento** (em período não superior a um mês depois do início do serviço, no caso de a convocação exceder um mês), ao invés de o colaborador receber ao final de cada período de prestação de serviços.
- Quando o trabalhador receberá além da remuneração, férias proporcionais mais um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, com **recibo** discriminando cada uma dessas **parcelas**.
- As **férias** poderão ser gozadas em até três períodos, após acordo com o empregador.
- Quanto aos **benefícios**, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data da incapacidade e o salário maternidade será pago pela Previdência Social.
- Por **convenção das partes** poderão ser estabelecidos: locais de prestação de serviços; turnos, formas e instrumentos para convocação do empregado e para sua resposta; formato de reparação na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.
- O **período de inatividade** foi regulado como intervalo temporal diferente daquele previsto na convocação. Ele não será considerado tempo à disposição do empregador nem será remunerado. Durante a inatividade, o empregado poderá prestar serviços a outros tomadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer tipo de contrato de trabalho. Ocorre **rescisão por inatividade** quando não houver convocação pelo prazo de um ano, contado da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços.

- São devidas as seguintes **verbas rescisórias** quando o contrato for extinto: a) pela metade - aviso prévio necessariamente indenizado; indenização sobre o saldo do FGTS; b) na integralidade, as demais. Nessa situação, é permitida ao empregado a **movimentação** da **conta** do **FGTS**, limitada até 80% do saldo, porém não é autorizado o ingresso no **seguro-desemprego**.
- O **cálculo** das verbas rescisórias e do aviso prévio será feito pela média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato, considerando apenas os meses nos quais o empregado tenha recebido remuneração no último ano.
- O **recolhimento** pelo empregador das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS será feito baseado nos valores pagos no mês, fornecendo comprovante do cumprimento dessas obrigações ao empregado.
- A **regra de transição** determina que empregados registrados em contrato por prazo indeterminado não poderão prestar serviços para o mesmo empregador na modalidade de trabalho intermitente até 31/12/2020.

18

SUCESSÃO EMPRESARIAL

➤ O QUE É?

- É a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, sendo que a empresa continua utilizando-se dos serviços dos empregados da sucedida. Exemplos: mudança na razão social; fusão, incorporação, cisão; venda; mudança no número dos sócios; transformação de firma individual em sociedade.
- Para que exista a sucessão de empregadores, são requisitos indispensáveis que um estabelecimento como unidade econômica passe de um para outro titular, que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra solução de continuidade.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Para a caracterização da sucessão nos moldes preconizados nos arts. 10 e 448 da CLT, segundo a doutrina clássica, basta a transferência da unidade econômica de produção de um titular para outro e a continuidade do contrato de trabalho. Contudo, este último requisito sequer é exigível para a doutrina e jurisprudência atuais. No que concerne à transferência é suficiente a continuação da exploração da mesma atividade econômica na mesma unidade de produção empresarial, como ocorre no caso em apreço, independentemente do título sob o qual a transação se opera (TRT-5: AP 00000108520145050132 BA 0000010-85.2014.5.05.0132).
- A empresa sucessora é responsável pelo pagamento dos títulos decorrentes de todo contrato de trabalho. Não se descarta, porém, a responsabilidade subsidiária da sucedida em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, à luz do princípio da proteção ao hipossuficiente (TRT-2: RO 00009121220135020082 SP 00009121220135020082 A28).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A CLT estabelece que, em caso de reestruturação da empresa - troca de sócios, quando uma empresa é incorporada à outra - os direitos dos funcionários permanecem preservados e os sócios se mantêm vinculados à companhia que deixaram se houver necessidade de cumprir haveres trabalhistas.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Na sucessão empresarial, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.
- A empresa sucedida possui responsabilidade solidária com a sucessora quando ficar comprovada fraude ou transferência.
- Depois de deixar uma sociedade, um sócio continua vinculado de forma subsidiária a ela por dois anos depois de sua saída.

PADRÃO DE VESTIMENTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

➤ O QUE É?

- Tendo a prerrogativa de dirigir a prestação de serviços, criando regras e impondo disciplina na execução do contrato, para controlar e tornar efetivo o processo produtivo, o empregador pode estabelecer regras ligadas à maneira como o empregado deve se vestir ou se comportar, no ambiente da empresa.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Não há razoabilidade e plausibilidade em se entender que há dano à imagem do empregado pelo fato de utilizar vestimenta com as logomarcas de fornecedores dos produtos comercializados pelo empregador. Deveras, encontra-se dentro do poder diretivo do empregador determinar que os trabalhadores ostentem no uniforme propaganda, como método de comunicação com o consumidor, com o fim de influir na venda dos produtos, desde que não haja conteúdo que se repute ofensivo (TRT-2: RO 00033347920135020010 SP 00033347920135020010 A28).
- O direito à personalidade se sobrepõe ao poder de direção do estabelecimento que afronta a honra pessoal e a imagem das mulheres trabalhadoras. Constitui lesão a bem jurídico, a atitude do empregador que a pretexto de estabelecer uniformidade no vestuário, faz comentários públicos, humilhantes e depreciativos sobre a vestimenta dos empregados denegrindo sua imagem na comunidade (TRT-1: RO 1635009620075010342 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Não existem regras explícitas na CLT sobre as regras de vestimenta do trabalhador.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- As novas regras estabelecem que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta que será usado no ambiente de trabalho, podendo, inclusive, inserir logomarcas da empresa e de parceiros nos uniformes.

- A higienização da vestimenta será de responsabilidade do trabalhador, exceto nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos especiais para tanto.
- Esta alteração teve como objetivo impedir o trabalhador de postular indenização por uso da imagem por utilizar uniforme com logomarca de empresas parceiras ou do próprio empregador.

REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

➤ O QUE É?

- Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A integração do valor das diárias que ultrapassem 50% do salário do empregado decorre de dispositivo legal, cogente, e independe da existência de fraude. É requisito objetivo e, portanto, deve ser observado relativamente aos meses em que for constatado o extrapolamento do aludido percentual (TRT-18: 1314201100618000 GO 01314-2011-006-18-00-0).
- Recebendo o Reclamante valores pagos "extra folha" e não tendo a Ré formalizado como deveria o pagamento dos valores a título indenizatório, destinados as despesas com a utilização de veículo, correta a sua integração à remuneração do Autor, ainda que de forma parcial (TRT-9: 1164200421908 PR 1164-2004-21-9-0-8).
- As verbas referentes a ajuda de custo caixa e prêmio produtividade não integram a remuneração para efeitos de cálculo de horas extras, por não terem caráter salarial, uma vez que concedidas, respectivamente, face ao risco da função exercida e como prêmio pelo desempenho do empregado (TRT-24: 00015800219965240777).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A CLT atual regulamenta que integram o salário: importância fixa estipulada, bem como comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
- Já acerca do que não integra o salário, atualmente não há disposição específica além da jurisprudência.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- Com as mudanças, passam a **fazer parte do salário** apenas importância fixa estipulada, gratificações legais e de função e comissões.
- As importâncias, ainda que habituais, pagas como ajuda de custo (limitadas a 50% da remuneração mensal); auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro); diárias para viagens; e os prêmios **não integram a remuneração** do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho, nem são base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.
- **Prêmios** são as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou dinheiro a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, por causa de desempenho superior.
- A **gorjeta** não é receita própria dos empregadores, destina-se aos empregados e será distribuída segundo critérios estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Inexistindo previsão dessa natureza, os percentuais serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores. O **descumprimento** comprovado dessas regras acarreta o pagamento pelo empregador de multa (30 avos da gorjeta por dia de atraso, limitado ao piso da categoria que é triplicado no caso de reincidência) ao empregado prejudicado. A **reincidência** é caracterizada pelo descumprimento em período superior a 60 dias, durante um ano.
- Os **deveres** da **empresa** que **cobrar gorjeta** são: lançá-la na nota de consumo, retendo 20% (inscritas em regime de tributação diferenciado) ou 30% (não inscritas) para custeio dos encargos derivados da integração à remuneração da gorjeta, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do empregado; além de anotar na CTPS e no contracheque o salário contratual fixo e o percentual de gorjetas. A **gorjeta entregue diretamente pelo consumidor** terão seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- Se a **gorjeta** deixar de ser cobrada pela empresa, ela será **incorporada ao salário**, a partir da média dos últimos 12 meses, desde que tenha sido uma prática contínua no último ano.
- A **fiscalização** e o acompanhamento da regularidade da cobrança e distribuição de **gorjetas** em empresas com mais de 60 funcionários será feita por comissão de empregados.

- Sobre todas as parcelas que compõem a remuneração do empregado **incidem imposto de renda** e quaisquer **outros encargos tributários**.
- As despesas prestadas por **serviço médico ou odontológico**, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, não integram o salário do empregado para qualquer efeito.

TRABALHO DE IGUAL VALOR

➤ O QUE É?

- A equiparação salarial decorre do princípio geral da isonomia previsto no artigo 7º da Constituição Federal, que assegura a igualdade aos trabalhadores de forma ampla, prevendo a proibição de diferenças antes restrita aos salários, também ao exercício de funções, de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Haverá identidade de salários sempre que autor e paradigma tiverem funções idênticas, prestarem serviços de igual valor, ao mesmo empregador e na mesma localidade. Se algum desses requisitos não estiver presente, não se há de falar equiparação salarial (TRT-1: RO 00111430520135010025 RJ).
- Para que seja deferido o pleito equiparatório, é ônus de o reclamante demonstrar a identidade de funções, independentemente da nomenclatura que se dê ao cargo, bastando ao empregador à comprovação de qualquer um dos fatos obstativos à equiparação salarial (TRT-1: RO 00105138320135010045 RJ).
- Para que se configure a hipótese de equiparação salarial deverá haver a concorrência dos seguintes elementos: identidade de funções, trabalho de igual valor (produtividade e perfeição técnica), mesmo empregador, mesma localidade, diferença de tempo de serviço inferior a dois anos e inexistência de quadro de pessoal organizado em quadro de carreira. Não estando comprovada a presença de tais elementos, correta a sentença que indefere a equiparação salarial postulada (TRT-1: RO 00110945620135010059 RJ).
- Só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (Súmula 6 do TST).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A CLT previa que para a caracterização da equiparação salarial exige-se a presença de seis elementos: i) funcional (identidade de função, mesmo que com nomenclatura diferente de cargo); ii) produtiva (diferencial quantitativo na aferição do trabalho

comparado); iii) qualitativa (mesma perfeição técnica); iv) a identidade do mesmo empregador; v) local de trabalho (mesmo município ou mesma região metropolitana); vi) e tempo de serviço (a diferença de tempo de serviço na função, e não no emprego, entre equiparando e paradigma, não poderá ser superior a dois anos).

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Passa-se a exigir o mesmo estabelecimento empresarial, afastando, por conseguinte, a caracterização da equiparação salarial de empregados pertencentes a empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, ou mesmo empregados que prestam serviços em locais de trabalho diferentes, ainda que para mesmo empregador.
- Trabalho de igual valor é entendido como aquele realizado com idêntica 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 se a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, ou seja, se dois empregados forem promovidos na mesma ocasião, mas o equiparando tiver contrato de trabalho ativo com diferença de admissão superior a 4 anos em relação ao equiparado, não fará jus a equiparação salarial.
- A exceção à equiparação salarial decorrente do quadro de carreira organizado teve sua hipótese flexibilizada, podendo ser instituído por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, dispensada qualquer forma de homologação ou registro no Ministério do Trabalho.
- Não será obrigatório que as promoções obedeçam a critérios alternados de merecimento e por antiguidade, restando suficiente que as promoções sejam feitas considerando tais critérios dentro de cada categoria profissional.
- Excluiu-se a possibilidade de pedido de equiparação com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega, que por vezes sequer tinha sido contemporâneo na vigência do contrato de trabalho.
- Quando comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia será devido além do pagamento das diferenças salariais, multa em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

➤ O QUE É?

- É lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado. Entre as alterações aborda-se a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira (Súmula 372 do TST).
- Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação (Súmula 372 do TST).
- Incorpora-se à remuneração do obreiro a gratificação de função exercida ininterruptamente por dez ou mais anos. Uma vez que a recorrida completou esse lapso temporal seja como titular ou interina, tem direito à incorporação pleiteada (TRT-16: 00170263320145160007 0017026-33.2014.5.16.0007).
- A destituição do empregado da função comissionada e a consequente reversão ao cargo efetivo, por si só, é lícita, porém o mesmo não ocorre com a supressão da gratificação percebida por mais de dez anos, que deve ser preservada. A gratificação de função de confiança é condicionada ao exercício da função. Assim, restando incontroverso o recebimento da gratificação de função desempenhada por período superior a 10 (dez) anos, o que não se admite é a supressão ou a redução do valor da gratificação inicialmente contratada (TRT-1: RO 00104107020135010047 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- O direito à incorporação salarial da gratificação de função recebida por mais de dez anos também se estendia ao trabalhador que, durante esse mesmo período, ocupou diversas funções.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Impede-se a incorporação da gratificação, mesmo após dez anos de serviço na função de confiança. A medida é técnica, pois a gratificação é espécie de salário condição e como tal só deve ser paga enquanto o empregado exercer a respectiva função.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

➤ O QUE É?

- **Dispensa individual** é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura uma prática maciça de rupturas contratuais.
- **Dispensa coletiva** é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum dos colaboradores, mas a uma necessidade da empresa.
- **Dispensa plúrima** atinge um grupo de trabalhadores, mas não é atrelada a uma única motivação, estando dentro dos parâmetros de normalidade do fluxo de mão de obra da empresa.
- **Dispensa imotivada ou sem justa causa** ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador.
- **Dispensa por justa causa** provocada pelo empregado ocorre quando o colaborador comete faltas graves.

➤ Os JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Programas de incentivo ao desligamento coletivo, instituídos pelo empregador com o objetivo de enxugar o quadro de pessoal ou de adaptar seus serviços ao mercado, oferecem aos empregados, além dos proveitos previstos em lei, vantagens pecuniárias específicas, cabendo ao empregador a sua elaboração, de acordo com os critérios que julgar mais convenientes, podendo lançar quantos Planos de incentivo à demissão ache oportunos, com mais ou menos vantagens, até que seja atingido o objetivo perseguido. Cabe ao empregado avaliar as respectivas vantagens e desvantagens, e aderir, ou não, às propostas do empregador (TRT-13: RO 92180 PB 00014.2006.004.13.00-1).
- Não obstante a ocorrência de 90 dispensas individuais ao longo de 08 meses em determinado ano tratar-se de um número expressivo em relação ao total de empregados (330), se tais demissões não foram efetuadas de uma só vez nem em curto período de tempo, bem como justificadas pela empresa, está-se diante da despedida plúrima de funcionários, não restando

configurada a dispensa coletiva pelo desligamento simultâneo, por iniciativa do empregador (TRT-24: 00240465220145240072).

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Foi **revogada a exigência de homologação** do pedido de demissão e do recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço.
- O **pagamento das verbas rescisórias** deverá ser feito em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.
- O **prazo** para entrega ao empregado de documentos que comprovem a extinção do contrato de trabalho bem como o pagamento dos valores presentes no instrumento de rescisão ou recibo de quitação é de até **dez dias contados a partir do término do contrato**.
- Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar a **anotação na CTPS**, a qual é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada ao FGTS, desde que ocorra a comunicação da dispensa aos órgãos competentes.
- Não há necessidade de **autorização prévia** de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação de **dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas**, as quais se equiparam para todos os fins.
- O empregado aderindo a um **Programa de Demissão Voluntária** (PDV) aberto pela empresa provocará quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de emprego, salvo acordo contrário feito entre as partes. Ou seja, funcionários que aderirem a esses programas não poderão reivindicar qualquer valor posteriormente na Justiça.
- Ocorre justa causa quando o empregado, por culpa sua perde a **habilitação** ou requisitos para o exercício da sua profissão.
- Pelas novas regras, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador (**demissão consensual**). Caso isso aconteça, o aviso prévio, se indenizado, além da

indenização sobre o saldo do FGTS, serão pagos pela metade. As demais verbas trabalhistas serão devidas integralmente: 80% do saldo existente na conta do FGTS poderá ser utilizado pelo empregado. O funcionário que firmar esse tipo de acordo não terá direito ao seguro-desemprego.

CLÁUSULA DE ARBITRAGEM

➤ O QUE É?

- Arbitragem é um método alternativo de resolução de conflitos, no qual as partes definem que uma entidade privada será responsável por solucionar a questão sem a participação do Poder Judiciário.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A admissão de arbitragem sobre direitos trabalhistas apresenta restrição, tendo em vista que no Direito do Trabalho vigora o princípio da indisponibilidade de direitos (TRT-2: RO 00014931920145020041 SP 00014931920145020041 A28).
- Os direitos trabalhistas não se inserem naqueles de âmbito puramente patrimonial. Em face da sua natureza alimentar, são pessoais e indisponíveis. Daí, os litígios que a eles se vinculam não podem ser abstraídos do controle jurisdicional, pelo que descabida a sua solução por meio da arbitragem privada prevista na Lei 9.307/96 (TRT-2: RO 00009961720135020016 SP 00009961720135020016 A28).
- O instituto da arbitragem, regido pela Lei 9.307/96, não se aplica aos direitos individuais trabalhistas, pois indisponíveis, mas apenas aos conflitos coletivos, nos termos dos §§ 1º e 2º, do art.114, da Constituição Federal (TRT-5: RecOrd 00011001720125050612 BA 0001100-17.2012.5.05.0612).
- No âmbito da Justiça do Trabalho tutelam-se direitos individuais, indisponíveis e irrenunciáveis, previstos em normas cogentes com a finalidade de proteger o trabalhador hipossuficiente. Em razão disso, a jurisprudência trabalhista tem admitido a validade da sentença arbitral e do compromisso arbitral apenas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, restringindo sua aplicação ao âmbito do direito individual, vez que o art. 1º da Lei 9.307/1996 somente admite arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Em razão disso, não possui validade a quitação de parcelas trabalhistas embasada em sentença arbitral, não obstante devam ser compensados os valores ali recebidos, sob pena de enriquecimento sem causa do trabalhador (TRT-10: RO 01155201301210001 DF 01155-2013-012-10-00-1 RO).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- A legislação não oferecia segurança jurídica para arbitragem nos conflitos que acontecem no trabalho.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A reforma permite a escolha da arbitragem como meio de resolução de conflito trabalhista desde que por vontade do trabalhador e apenas para funcionários com salário acima de R\$ 11.062,62 (duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

➤ O QUE É?

- Esse termo dará quitação anual das parcelas e consequentemente eficácia liberatória dessas parcelas nele especificadas.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- É ônus do reclamante demonstrar que o termo de rescisão, devidamente assinado, não refletiu sua vontade, sob pena de validade da quitação das verbas rescisórias (TRT-1: RO 1984620105010030 RJ).
- A adesão ao plano de incentivo ao desligamento não tem o condão de ensejar a quitação quanto ao extinto contrato de trabalho. Isto porque se encontra em plena vigência o § 2º do art. 477 Consolidado, que dispõe, expressamente, que o instrumento de rescisão deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado, sendo válida a quitação, apenas, relativamente, às mesmas parcelas (TRT-17: RO 01160002520075170007).
- A transação extrajudicial realizada mediante escritura pública, sem a especificação das parcelas e valores transacionados, implica a quitação exclusiva das parcelas e valores constantes do termo. Ademais, o Direito do Trabalho não cogita da quitação geral, irrestrita e em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, visando ao amparo do trabalhador e à prevalência do princípio da justiça social (TST: RR 2848001919985150029 284800-19.1998.5.15.0029).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A legislação não oferecia a possibilidade de quitação das obrigações trabalhistas referentes ao intervalo de um ano perante o sindicato.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- A Reforma Trabalhista criou a possibilidade de se firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas entre empregador e empregado, perante o sindicato da respectiva categoria, o qual deverá discriminar todas as obrigações cumpridas mensalmente, liberando o empregador das parcelas nele especificadas.
- Imaginemos um empregado com mais de 5 anos de contrato e salário de R\$ 3.000,00, que alega realizar três horas extras diárias não contabilizadas. Caso comprovada a alegação por meio de testemunhas nem sempre idôneas, a condenação poderia atingir cerca de R\$ 100.000,00. A este valor devem ser acrescidas as demais incidências trabalhistas (30%); encargos fiscais e previdenciários (25%); juros e correção monetária (50%); e honorários advocatícios (15%). A condenação total atinge facilmente o montante de R\$ 200.000,00 (quase setenta salários do empregado), o que certamente inviabiliza o fluxo financeiro de uma média ou pequena empresa.
- Neste mesmo exemplo, ao final do primeiro ano de contrato a empresa e o empregado poderiam se dirigir ao sindicato dos trabalhadores para formalizar a quitação anual. Ao questionar o empregado sobre eventuais descumprimentos, o sindicato poderá apurar a existência de horas extras realizadas, não contabilizadas e, por consequência, não pagas. A alegação de três horas certamente seria questionada pelo empregador e as partes poderiam ajustar um meio termo, definindo um valor indenizatório para quitar o débito. O valor final de R\$ 10.000,00 se prestaria a remunerar 1,5 hora extraordinária diária, de um lado satisfazendo o empregado e de outro tendo um cunho pedagógico em relação a empresa para não mais descumprir suas obrigações trabalhistas.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

➤ O QUE É?

- Representação é o ato derivado da representatividade, que confere ao sindicato o poder de atuar em nome de toda uma categoria, independentemente da outorga de poderes ou da vontade individual de cada um dos trabalhadores ou empresas representadas.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A dispensa de empregado eleito suplente de dirigente sindical, após a ciência da empregadora da eleição do obreiro, constitui ato abusivo e anti-sindical (TST: AIRR 2141429820015090071 214142-98.2001.5.09.0071).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A legislação não oferecia regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal, o qual determina que toda empresa com mais de 200 empregados precisa ter um representante eleito com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.
- Em 2011 entrou em vigor notificação recomendatória do Ministério Público do Trabalho para garantir que nas empresas com 200 empregados ou mais houvessem representantes eleitos dos empregados, determinando a adoção de providências para realização de eleições para escolha desses representantes, assegurar aos eleitos o exercício das suas funções e organizar as eleições.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- Quanto à comissão de representantes dos empregados, assegurou-se que ela não substituirá a função dos sindicatos na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria em questões jurídicas e administrativas, sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.
- Nas empresas com mais de 200 empregados se torna **obrigatória eleição de uma comissão** para representá-los, a fim

de promover o entendimento direto com os empregadores.

- Essa **comissão é composta** por: a) 3 membros nas empresas com 200 até 3000 empregados; b) 5 membros nas empresas com mais de 3 mil e até 5 mil empregados; c) 7 membros, nas empresas com mais de 5 mil empregados. Essas regras também se aplicam a empresa que possuir empregados em diferentes estados, de modo que a comissão será formada por representantes por estado.
- Esta **comissão possui as seguintes atribuições:** a) representação dos empregados perante a administração da empresa; b) melhorar o relacionamento entre empresa e seus empregados; c) promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho; d) buscar soluções para os conflitos de forma rápida e eficaz; e) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo discriminação de qualquer natureza; f) encaminhar reivindicações específicas dos empregados no âmbito da sua representação; g) acompanhar o cumprimento da legislação, das convenções e acordos coletivos.
- A **organização da atuação dessa comissão** será independente e suas decisões serão sempre colegiadas.
- A **eleição** será **convocada**, com antecedência mínima de trinta dias, contados do fim do mandato anterior, através de edital, com ampla publicidade.
- A **comissão eleitoral será integrada** por cinco empregados, não candidatos, para organização e acompanhamento, proibida a interferência da empresa e do sindicato da categoria.
- **Todos os empregados poderão se candidatar**, exceto aqueles com contrato por prazo determinado, suspenso, ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.
- **Serão eleitos**, os candidatos mais votados, em votação secreta, proibido o voto por representação. A **comissão tomará posse** no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. Se não houver **candidatos suficientes**, a comissão poderá ser formada com número inferior ao previsto na CLT. Se não houver **registro de candidatura**, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

- O **mandato** dos membros dessa comissão será de um ano. **Não poderá ser candidato** por dois períodos subsequentes o membro que houver exercido a função de representante. O mandato **não implica** suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Não poderá sofrer **despedida arbitrária** (aquela que não se basear em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) o membro da comissão desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.
- Os **documentos referentes ao processo eleitoral** devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

➤ O QUE É?

- A contribuição sindical é espécie de contribuição compulsória devida aos sindicatos, federações e confederações para sustentação econômica dessas organizações face à insuficiência dos recursos que arrecadam mediante os recolhimentos espontâneos de seus sindicalizados.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A contribuição sindical tem natureza parafiscal, compulsória e sua incidência é obrigatória a todo aquele que participar de uma determinada categoria econômica ou profissional ou de uma profissão liberal, não havendo que se falar em cobrança tão-somente dos empregados filiados ao sindicato dos trabalhadores (TRT-2: RO 284720105020 SP 00000284720105020030 A28).
- Apesar de haver expresso dispositivo constitucional no sentido de que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato, esta faculdade não desnatura a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, porque compulsória e devida a todos os pertencentes à categoria, filiados ou não (TRT-3: RO 537506 00454-2006-057-03-00-9).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Até então, os empregadores estavam obrigados a efetuar o desconto na folha de pagamento dos seus empregados, no valor de um dia de trabalho, a título de contribuição sindical.
- Os empregadores também possuíam uma contribuição sindical compulsória própria, a chamada contribuição sindical patronal, cujo valor calculava-se com base no capital social, considerando uma tabela progressiva disponibilizada pelo sindicato patronal da categoria.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- A CLT foi alterada quanto à obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical de empregados, o qual ficou condicionado à autorização prévia e expressa dos trabalhadores.

Ou seja, não se trata mais de uma contribuição compulsória, mas opcional.

- O mesmo ocorreu com relação à **contribuição sindical patronal** que prevê o seu recolhimento somente pelos empregadores que optarem por isso.
- No caso dos **profissionais liberais** a contribuição sindical também só é devida quando for prévia e expressamente autorizada.
- Quanto ao **recolhimento**: a) empregadores recolhem dos seus empregados em março; b) empregados e trabalhadores avulsos em abril; c) agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais em fevereiro; os empregadores em janeiro ou no momento que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.
- Os **empregados que não estiverem trabalhando** no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, caso autorizem-na o desconto será no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

➤ O QUE É?

- **Convenção Coletiva**: acordo entre dois ou mais sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o espaço das respectivas categorias, econômica e profissional.
- **Acordo Coletivo**: negociação de direitos e deveres dos trabalhadores e da empresa, feita entre esta e o sindicato da categoria que representa os funcionários. Ou seja, é uma forma de resolução pacífica de conflito entre os interesses dos trabalhadores e uma empresa, para o estabelecimento de regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- As condições previstas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estabelecidas em acordo coletivo e, desse modo, cabia a empregadora o ônus de comprovar que o acordo coletivo celebrado entre ela e o Sindicato Profissional realmente era mais benéfico para a categoria (TRT-1: RO 00104113920155010062 RJ).
- Nosso ordenamento jurídico prestigiou os acordos e convenções coletivas de trabalho, alçando-os ao patamar constitucional, razão porque, somente quando a norma coletiva diverge diametralmente das normas cogentes e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, é que devem ser afastadas (TRT-1: RO 00010659020115010034 RJ).
- É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (TRT-16: 00161073220145160011 0016107-32.2014.5.16.0011).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Atualmente, na CLT, não existe uma regulamentação expressa sobre o tema. A interpretação mais comum entende que as

negociações já prevaleçam sobre a lei, entretanto, na prática, a Justiça do Trabalho desconsidera as tratativas negociais.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A Reforma Trabalhista estabelece os temas que poderão ser alvo de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre a lei, respeitado o direito de associação sindical. Em outras palavras, aquilo que as partes negociarem deverá ser respeitado pelo Judiciário e a negociação passa a ser regra e não exceção.
- A **participação** dos **sindicatos** em ações individuais que tenham como objeto anulação de cláusulas de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho é proibida. Mas eles poderão participar de ações coletivas.
- **Convenção e acordo coletivos prevalecem sobre a lei quando tratam de:** a) pacto quanto à jornada de trabalho; b) banco de horas anual; c) intervalo intrajornada; d) adesão ao Programa Seguro-Emprego; e) 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; f) regulamento empresarial; g) representante dos trabalhadores; h) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; i) remuneração por produtividade e desempenho individual; j) modalidade de registro de jornada de trabalho; l) troca do dia de feriado; m) prêmios de incentivo em bens ou serviços; n) participação nos lucros ou resultados da empresa.
- No que se referem ao **enquadramento** do **grau** de **insalubridade** e **prorrogação** da **jornada** em **locais insalubres**, esses instrumentos prevalecem sobre a lei, sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou regulamentadas pelo Ministério do Trabalho.
- **Não podem ser temas de convenção ou acordo coletivo**, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: a) seguro-desemprego; b) valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; c) salário mínimo; d) valor nominal do 13º salário; e) remuneração do trabalho noturno; f) salário-família; g) repouso semanal remunerado; h) gozo de férias anuais remuneradas; i) licença-maternidade; j) licença-paternidade; l)

proteção do mercado de trabalho da mulher; m) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; n) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; o) aposentadoria; p) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho; q) proibição de qualquer tipo de discriminação; r) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos; s) medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; t) igualdade entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; entre outros.

- Ao examinar acordo ou convenção coletiva a **Justiça do Trabalho** deve intervir o mínimo possível, verificando exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico.
- A **duração** de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não poderá ser superior a dois anos.
- As condições estabelecidas em **acordo** coletivo de trabalho sempre **prevalecerão** sobre as estipuladas em **convenção** coletiva de trabalho.

MULTAS ADMINISTRATIVAS

➤ O QUE É?

- As multas administrativas se referem à infração de normas do trabalho, sendo expedidas pelo auditor fiscal do trabalho através de auto de infração.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A atualização do débito fiscal decorrente de multa administrativa por infração à CLT é feita de acordo com a legislação própria, a qual prevê a aplicação da taxa SELIC aos débitos para com a Fazenda Pública Federal. (TRT-18: AP - 0000169-16.2012.5.18.0171).
- Na atualização da dívida objeto de ação de execução fiscal, para cobrança de multas de natureza administrativa aplicadas por Fiscal do Trabalho, em razão da inobservância de legislação trabalhista e correlata, incide a taxa SELIC (TRT-4: AP 00003783220115040131 RS 0000378-32.2011.5.04.0131).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Na legislação atual não há uma definição de correção dos valores.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

➤ O QUE É?

- Consiste em acordo efetuado entre empregado e empregador fora da Justiça do Trabalho, isto é, o empregado dá quitação de créditos trabalhistas em instrumento particular pactuado apenas entre as partes, isso quando decidem instrumentalizar o acordo.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A Justiça do Trabalho tem competência para conciliar e julgar dissídios individuais, ou mais apropriadamente, litígios fundados em uma controvérsia, tem-se que não inserido na sua competência a homologação de acordos extrajudiciais, destituídos de litígio (TRT-24: RO 333200803124001 MS 00333-2008-031-24-00-1 RO).
- A homologação de acordo, celebrado extrajudicialmente, é mera faculdade do juízo, principalmente na Justiça Trabalhista onde vigora o princípio da irrenunciabilidade dos direitos. O juiz não está obrigado a homologar todo e qualquer acordo (TRT-1: AP 01453007819955010013 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Havia resistência dos juízes de primeiro grau em reconhecer a validade dos acordos extrajudicial, partindo de uma premissa, não raras vezes equivocada, da existência de vício de consentimento.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. O Juiz no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.
- O acordo não prejudica os prazos e multa estabelecidos para a quitação de verbas rescisórias.
- Esse novo procedimento permite que um acordo entabulado entre

empregado e empregador, desde que assistidos por advogados, seja levado a apreciação do Juiz que fará a análise se a transação não fere a legislação.

DANOS PROCESSUAIS

➤ O QUE É?

- Litigância de má-fé, enquanto principal origem dos danos processuais refere-se à situação em que a parte ou interveniente que, no processo, age de forma maldosa, causando dano processual à parte contrária. Ou seja, é a utilização de procedimentos escusos com o objetivo de vencer ou que, sabendo ser difícil ou impossível vencer, prolonga deliberadamente o andamento do processo, procrastinando o feito.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Os fatos enquadráveis na litigância de má-fé deverão apresentar-se de forma ostensiva e irreverente na busca da vantagem fácil, alterando a verdade dos fatos com ânimo doloso. A tanto não se traduzem os fatos alegados e não provados. Limitando-se a parte a defender o seu patrimônio pelos meios legais adequados, não há que se falar em litigância de má-fé (TRT-1: RO 00115354620145010077 RJ).
- A litigância de má-fé caracteriza-se pela conduta da parte que afronta princípios como o da lealdade e o da boa-fé processual, de modo a se atentar contra a seriedade da relação jurídica processual. Não é o caso. O fato de a reclamante sucumbir em algumas pretensões e não provar suas alegações, não a torna litigante de má-fé (TRT-2: RO 00018049420115020241 SP 00018049420115020241 A28).
- Nítida a alteração da realidade fática pelo obreiro, por pleitear seguro desemprego prévia e sabidamente indevido, caracterizando a deslealdade processual, com claro objetivo de utilizar do processo para obter vantagem indevida e, conseqüentemente, locupletar-se ilicitamente (TRT-2: RO 00010676420145020022 SP 00010676420145020022 A28).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- A legislação trabalhista não trazia previsão quanto à condenação por litigância de má-fé ou suas penalidades. Para tanto, recorria-se ao direito comum como fonte subsidiária a fundamentar esta aplicação.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Regula-se a **litigância de má-fé**, incorporando os dispositivos do Novo Código de Processo Civil.
- **Considera-se litigante de má-fé** aquele que: a) deduzir pretensão ou defesa contra texto legal ou fato incontroverso; b) alterar a verdade dos fatos; c) usar do processo para conseguir objetivo ilegal; d) opuser resistência injustificada ao andamento do processo; e) for imprudente em qualquer fase do processo; f) provocar incidente manifestamente infundado; g) interpuser recurso para atrasar o processo.
- A **multa para litigância de má-fé** deverá ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa, mais indenização da parte contrária pelos prejuízos decorrentes dessa conduta e honorários advocatícios.
- Inibe-se a **prova testemunhal forjada** pelo reclamante ou pelo reclamado, o que se justifica, por ser esse meio de prova bastante relevante para demonstrar as condições em que se desenvolveu a relação de emprego.
- A **testemunha** que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais também **pagará a multa** descrita acima.

TERCEIRIZAÇÃO

➤ O QUE É?

- **Terceirização** é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços.
- **Contratante** é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- Independente de se tratar de terceirização lícita, o tomador dos serviços, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial, responde, subsidiariamente, por todas as obrigações trabalhistas que foram objeto de inadimplemento por parte de seu real empregador (TRT-1: RO 00108751820135010035 RJ).
- A situação retratada insere-se na hipótese de terceirização ilícita, uma vez que as atividades desempenhadas pelo reclamante são tarefas típicas da atividade-fim da 1ª reclamada, uma prática que vem a lesar seus direitos, já que a tomadora beneficiou-se diretamente com a mão-de-obra dos trabalhadores da empresa interposta, isentando-se de qualquer responsabilidade (TRT-1: RO 00104642620135010018 RJ).
- Os serviços ligados à atividade-fim da empresa não podem ser delegados e, nessa hipótese, a terceirização se traduz em ato ilícito, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços (TRT-4: RO 00005550220145040871 RS 0000555-02.2014.5.04.0871).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Atualmente, não existe uma legislação específica sobre a terceirização. Mas decisões da Justiça do Trabalho determinam que a terceirização só é permitida para as chamadas atividades-meio, ou seja, funções secundárias que não estão diretamente ligadas ao objetivo principal da empresa, como serviços de limpeza e manutenção.
- Não havia regulamentação quanto aos benefícios e treinamentos direcionados ao trabalhador terceirizado.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- **Atividade-fim**: as empresas poderão contratar trabalhadores terceirizados para exercerem cargos nas principais atividades da empresa. Isso significa que uma escola poderá terceirizar professores e não apenas os funcionários da manutenção e limpeza.
- **Condições de trabalho**: é facultativo à empresa contratante oferecer ao terceirizado o mesmo atendimento médico e ambulatorial dado aos seus empregados, incluindo acesso ao refeitório. A empresa é obrigada a garantir segurança, higiene e salubridade a todos os terceirizados.
- A **equiparação salarial** entre os empregados da contratada e da contratante pode ser estabelecido, se assim entenderem, contratante e contratada.
- **Quarentena**: a empresa não pode contratar como prestador de serviço uma companhia que tenha como sócio uma pessoa que foi seu funcionário nos últimos 18 meses. O empregado que for demitido não poderá ser contratado por empresa prestadora de serviços e atuar como funcionário terceirizado da sua antiga empregadora. O prazo de carência para a contratação também é de 18 meses.
- **“Quarteirização”**: a empresa de terceirização terá autorização para subcontratar outras empresas para realizar serviços de contratação, remuneração e direção do trabalho.
- **Causas trabalhistas**: em casos de ações trabalhistas, caberá a empresa terceirizada (que contratou o trabalhador) pagar os direitos questionados na Justiça, se houver condenação. Se a terceirizada não tiver dinheiro ou bens para arcar com o pagamento, a empresa contratante (que contratou os serviços terceirizados) será acionada e poderá ter bens penhorados pela Justiça.
- **Previdência**: a empresa contratante deverá recolher 11% do salário dos terceirizados para a contribuição da previdência patronal. E a contratante poderá descontar o percentual do valor pago à empresa terceirizada.

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO

➤ O QUE É?

- O salário-de-contribuição é a base de cálculo da contribuição previdenciária dos segurados da previdência social, sobre a qual incidirá a alíquota estabelecida em lei para determinar o valor da contribuição mensal.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A Não se inclui como salário-de-contribuição a parcela paga in natura, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho (TRT-1: AGVPET 389008820065010034 RJ).
- A concessão do vale-transporte em pecúnia não descaracteriza sua natureza assistencial nas despesas com o deslocamento para o trabalho, tendo em vista que o disposto no artigo 28, parágrafo 9º, alínea f, da Lei n.º 8.212 /91 prevê que a parcela não integra o salário de contribuição (TRT-1: RO 6070320115010025 RJ).
- O reembolso de despesas efetuadas pelo empregado em viagens a trabalho, por não remunerar serviço prestado ou tempo à disposição do empregador, não atrai o desconto previdenciário por não se inserir no conceito de salário de contribuição (TRT-1: RO 754009320095010020 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- As verbas que formavam o salário de contribuição incluíam salário base e as parcelas que o integram, ganhos habituais sob a forma de utilidades, gorjetas, salário maternidade, 13º salário e o total de diárias pagas, quando excedente a 50% da remuneração mensal.

➤ O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?

- O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e

coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos de recolhimento da contribuição previdenciária.

FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

➤ O QUE É?

- Empresas, com personalidade jurídica própria (CNPJ próprio), que estejam sob a direção, controle ou administração de uma empresa líder ou principal. Nesse caso, tanto a principal quanto as subordinadas serão responsáveis, para os efeitos da relação de emprego.
- O grupo econômico poderá ser horizontal ou vertical. O grupo vertical se caracteriza pela hierarquia entre as empresas do grupo, em que há uma que exerce o controle das demais. O grupo horizontal é formado pela unidade de objetivos dos componentes: há uma direção única, todavia não concentrada, mas distribuída entre os integrantes do grupo que se relacionam de forma horizontal.

➤ OUTROS ENTENDIAM QUE:

- Grupo econômico se formava entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica. Ou seja, o grupo ocorria não apenas quando havia direção, controle ou administração entre as empresas, mas também quando acontecia relação de coordenação entre elas.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico (RR-191700-17.2007.5.15.0054).
- Caracteriza-se o grupo econômico de fato quando duas empresas, embora formalmente independentes, se dedicam a mesma atividade econômica e funcionam com estruturas e objetivos comuns (TRT-1 - RO: 00009727820125010039 RJ).
- A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste

em contrário. É o caso do empregado que no período da manhã trabalha para empresa A, e, à tarde, presta serviços para a empresa B, do mesmo grupo, o qual terá um único contrato de trabalho (Súmula 129 TST).

➤ **CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

- Existência da responsabilidade solidária entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitasse os débitos trabalhistas, as demais seriam responsáveis integralmente pela dívida.
- Se um empregado fosse demitido sem justa causa, por exemplo, podia pleitear o recebimento das verbas rescisórias tanto da empresa que o empregava diretamente quanto de uma empresa parceira, empresas com identidade de sócios ou sob o mesmo controle, caso a primeira não cumprisse com seus haveres trabalhistas.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- Para que um grupo econômico exista é necessário demonstrar que há interesse integrado e efetiva atuação conjunta das empresas. A simples identidade de sócios não caracteriza grupo econômico. Não sendo configurado grupo econômico, o trabalhador só pode cobrar direitos trabalhistas da empresa que o contrata.
- A responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo é mantida, porém fica limitada aos grupos verticais, em que há uma empresa controladora e empresas controladas, deixando de fora os grupos horizontais geridos e administrados por sócios total ou parcialmente iguais, mas com CNPJ's diferentes ou aqueles independentes administrativamente.

LIVRE ESTIPULAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

➤ O QUE É?

- A livre estipulação se refere à possibilidade para negociar livremente condições contratuais, desde que não se eliminem direitos básicos constitucionais ou da CLT, como, por exemplo, salário mínimo, aviso prévio e FGTS. Desse modo, poderão ser negociados temas como jornada de trabalho, intervalo intrajornada, entre outros.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- As normas instituídas pelo empregador, que conferem vantagens aos empregados aderem ao contrato de trabalho dos obreiros obrigando o instituidor ao seu cumprimento, e sua livre estipulação não pode colidir com as disposições de proteção ao trabalho (TRT-1: 00010281220105010030 RJ).
- A fixação do período *in itinere* em negociação coletiva é válida, prestigiando-se a livre estipulação entre as partes. Todavia, não há como reconhecer a legitimidade dos instrumentos normativos que dispõem que as horas de trajeto não integram a jornada de trabalho nem possuem natureza salarial (TRT-9: RO 02771201456209003 PR 02771-2014-562-09-00-3).
- Indevido o pagamento de diferenças por acúmulo de funções, não só porque não há nenhuma lei ou norma coletiva que obrigue a ré a tanto, como também pelo fato de que o exercício cumulativamente das funções decorreu de livre estipulação pelas partes (CLT 444), sendo tarefas interligadas, cujo desempenho insere-se no rol das atividades de um motorista (TRT-1: RO 1516002920085010004 RJ).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- As regras atuais estabelecem que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, ou seja, o funcionário e o empresário. Ainda assim, esse acordo possui restrições: o que for conciliado entre ambos não pode entrar em conflito com as disposições de proteção ao trabalho, nem com os contratos coletivos referentes àquela situação específica, tampouco com as decisões das autoridades competentes. As regras, portanto, são limitadas..

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- O contrato de trabalho se mantém individual quando o empregado possuir duas características: diploma de ensino superior e um salário mensal igual ou superior a R\$ 11.062,62 (valor que representa o dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social - RGPS), em razão de este empregado possuir condições de negociação parelhas e ser capaz de definir, em acordo com o responsável pela empresa, a melhor forma de dispor o contrato trabalhista entre ambos.

EMPREGADO ADOTANTE

➤ O QUE É?

- O adotante é o responsável por cuidar do adotado e conviver com ele. No caso da legislação trabalhista, refere-se ao empregado (a) que iniciar um processo de adoção. Por sua vez, a guarda se refere à suspensão ou destituição do poder familiar dos pais biológicos e a criança é colocada em família substituta, a fim de preparação para a adoção.

➤ OS JUÍZES DECIDIAM QUE:

- A licença adotante é um direito social, porque tem por fim assegurar a proteção à maternidade (art.6º, da CF), visando a utilização de um tempo à estruturação familiar que permita a dedicação exclusiva aos interesses necessários ao desenvolvimento saudável da criança. Para a mãe adotante poder alcançar a licença-maternidade sem o risco de ser despedida, é preciso que ela também seja beneficiada pela estabilidade provisória prevista no art.10, II, "b", do ADCT da Constituição Federal de 1988 (TST: RR 2006001920085020085).
- Em sintonia com a Constituição Federal que ampliou o conceito de família, a CLT em seus arts. 392-A e 392-C instituiu as hipóteses de concessão de licença adotante, nos mesmos moldes e prazos da licença maternidade, não se restringindo ao sexo feminino, uma vez que aos empregados do sexo masculino também é facultada a adoção de forma independente ou em união homoafetiva. Comprovada, no caso concreto, a concessão de guarda provisória de menor ao autor, considera-se nula a dispensa no curso da licença adotante, independentemente de se tratar de contrato a prazo determinado, diante da estabilidade provisória conferida ao empregado (TRT-1: RO 00113527520155010001).

➤ CONSEQUÊNCIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

- Desde 2002, garantia-se ao empregado (a) que adotasse ou obtivesse guarda judicial para fins de adoção a licença-maternidade, no período integral de 120 dias, desde que apresentasse termo judicial de guarda à adotante. Por esse período, o empregado (a) adotante, sendo segurado da previdência social, também tinha direito ao salário-maternidade. A

estabilidade de cinco meses a partir da data da adoção também era garantida.

➤ **O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA?**

- A Lei nº. 13.509, de 22/11/2017, assegurou a estabilidade provisória ao empregado adotante. Reconhecendo que este não é um direito exclusivo da mulher adotante, mas também do homem, na hipótese de adoção monoparental ou no caso de casal homoafetivo.
- A licença-maternidade do empregado adotante incluía apenas crianças (menor de 12 anos), depois da alteração também se concede o benefício no caso da adoção de adolescentes (12 a 18 anos).
- A pausa para amamentação (dois descansos especiais de 30 minutos cada um) também foi garantida ao adotante até que o bebê complete seis meses de idade.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 808/2017

➤ O QUE É?

- Medida Provisória (MP) é instrumento com força de lei, adotado pelo Presidente da República, em casos de relevância e urgência. Produz efeitos imediatos, mas depende de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei. Seu prazo de vigência é de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período. Nesse caso, ela foi utilizada para alterar a CLT e complementar alguns aspectos da Reforma Trabalhista.

➤ JORNADA 12X36

- Apenas as entidades atuantes no setor da saúde poderão por meio de acordo individual escrito estabelecer horário de trabalho de 12 horas por 36 horas ininterruptas de descanso. As demais pessoas jurídicas poderão fazê-lo através de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

➤ DANO EXTRAPATRIMONIAL

- A MP inseriu como **bens juridicamente tutelados** inerentes à pessoa natural: etnia, idade, gênero, orientação sexual, além daqueles previstos no art. 223-C da CLT.
- Os parâmetros para **fixação da indenização** (agora chamada de reparação) foram alterados do último salário contratual do ofendido pelo limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (equivalente em 2017 a R\$ 5.531,31). Entretanto, eles não são aplicáveis a danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.
- A **reincidência** ocorrerá por ofensa idêntica no prazo de até 2 anos da decisão condenatória transitada em julgado, valendo para quaisquer das partes e não apenas para partes idênticas.

➤ EMPREGADAS GESTANTES E LACTANTES

- Quaisquer atividades, operações ou locais insalubres exigem o **afastamento da empregada gestante**, enquanto durar a gestação.
- **Atividades** ou **operações insalubres** em **grau médio** ou

mínimo só serão permitidas quando ela voluntariamente apresentar atestado de saúde, de médico da sua confiança, autorizando a permanência no exercício de suas atividades.

- O afastamento da empregada lactante em qualquer grau ocorrerá quando apresentar atestado de saúde, de médico da sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação.

➤ TRABALHO AUTÔNOMO

- A MP proibiu a celebração de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho autônomo, permitindo a prestação de serviços a outros tomadores que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer tipo de contrato de trabalho.
- O vínculo empregatício só será reconhecido quando houver subordinação jurídica, logo a hipótese de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador não caracteriza a qualidade de empregado.
- Também não possuirão a qualidade de empregado quando desenvolverem trabalho autônomo: motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias reguladas por leis específicas.
- O autônomo pode recusar-se a realizar atividade demandada pelo contratante, aplicando-se a penalidade prevista no contrato.

➤ TRABALHO INTERMITENTE

- As principais alterações nesse tema, além de outras regulações, foram: a exigência de acordo quanto à data de pagamento (em período não superior a um mês depois do início do serviço, no caso de a convocação exceder um mês), ao invés de o colaborador receber ao final de cada período de prestação de serviços; e o prazo para atender a convocação deixa de ser de um dia útil para 24 horas.
- O contrato será por escrito e registrado na CTPS com: identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; valor da hora ou do dia de trabalho (proibida remuneração inferior ao salário mínimo e menor do que àquele recebido pelos empregados da empresa que desempenham a mesma função); local e prazo para pagamento da remuneração.
- As férias poderão ser gozadas em até três períodos.
- Quanto aos benefícios, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data da incapacidade e o salário maternidade será pago pela Previdência Social.

- Por **convenção das partes** poderão ser estabelecidos: locais de prestação de serviços; turnos, formas e instrumentos para convocação do empregado e para sua resposta; formato de reparação na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.
- O **período de inatividade** foi regulado como intervalo temporal diferente daquele previsto na convocação. Ele não será considerado tempo à disposição do empregador nem será remunerado. Durante a inatividade, o empregado poderá prestar serviços a outros tomadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer tipo de contrato de trabalho. Ocorre **rescisão por inatividade** quando não houver convocação pelo prazo de um ano, contado da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços.
- São devidas as seguintes **verbas rescisórias** quando o contrato for extinto: a) pela metade - aviso prévio necessariamente indenizado; indenização sobre o saldo do FGTS; b) na integralidade, as demais. Nessa situação, é permitida ao empregado a **movimentação** da **conta** do **FGTS**, limitada até 80% do saldo, porém não é autorizado o ingresso no **seguro-desemprego**.
- O **cálculo** das verbas rescisórias e do aviso prévio será feito pela média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato, considerando apenas os meses nos quais o empregado tenha recebido remuneração no último ano.
- O **recolhimento** pelo empregador das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS será feito baseado nos valores pagos no mês, fornecendo comprovante do cumprimento dessas obrigações ao empregado.
- A **regra de transição** determina que empregados registrados em contrato por prazo indeterminado não poderão prestar serviços para o mesmo empregador na modalidade de trabalho intermitente até 31/12/2020.

➤ REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

- As **gratificações de função** passam a integrar o salário.
- A **ajuda de custo** foi limitada a 50% da remuneração mensal.
- **Prêmios** são as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou dinheiro a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica, por causa de desempenho superior.

- A **gorjeta** não é receita própria dos empregadores, destina-se aos empregados e será distribuída segundo critérios estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Inexistindo previsão dessa natureza, os percentuais serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores. O **descumprimento** comprovado dessas regras acarreta o pagamento pelo empregador de multa (30 avos da gorjeta por dia de atraso, limitado ao piso da categoria que é triplicado no caso de reincidência) ao empregado prejudicado. A **reincidência** é caracterizada pelo descumprimento em período superior a 60 dias, durante um ano.
- Os **deveres** da **empresa** que **cobrar gorjeta** são: lançá-la na nota de consumo, retendo 20% (inscritas em regime de tributação diferenciado) ou 30% (não inscritas) para custeio dos encargos derivados da integração à remuneração da gorjeta, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do empregado; além de anotar na CTPS e no contracheque o salário contratual fixo e o percentual de gorjetas. A **gorjeta entregue diretamente pelo consumidor** terão seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- Se a **gorjeta** deixar de ser cobrada pela empresa, ela será **incorporada** ao **salário**, a partir da média dos últimos 12 meses, desde que tenha sido uma prática contínua no último ano.
- A **fiscalização** e o acompanhamento da regularidade da cobrança e distribuição de **gorjetas** em empresas com mais de 60 funcionários será feita por comissão de empregados.
- Sobre todas as parcelas que compõem a remuneração do empregado **incidem imposto de renda** e quaisquer **outros encargos tributários**.

➤ REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

- Quanto à comissão de representantes dos empregados, a MP assegurou que ela não substituirá a função dos sindicatos na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria em questões jurídicas e administrativas, sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

➤ CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

- Esses instrumentos continuam a **prevalecer sobre a lei**, respeitado o direito à liberdade de associação sindical. Entretanto, a MP proibiu a participação dos sindicatos em **ações individuais** que tenham como objeto anulação de cláusulas de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.

- No que se referem ao **enquadramento** do **grau** de **insalubridade** e **prorrogação** da **jornada** em **locais insalubres**, esses instrumentos prevalecem sobre a lei, sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou regulamentadas pelo Ministério do Trabalho.

➤ **RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES E DEPÓSITO DE FGTS**

- O recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregador e do trabalhador e o depósito do FGTS são **calculados** com base nos valores pagos no período mensal.
- É obrigatória a **entrega** pelo empregador ao empregado dos **comprovantes** que provem o cumprimento dessas obrigações.
- O **recolhimento complementar** se refere a segurados com remuneração inferior ao salário mínimo mensal e equivale à diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal

➤ **APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA**

- Por fim, a MP determinou que a Reforma Trabalhista é aplicável na sua integralidade aos contratos de trabalho vigentes.

WILSON SALES BELCHIOR

WILSONBELCHIOR@ROCHAMARINHO.ADV.BR

+55 85 3208.8700 | +55 85 98112.2500

AV. DESEMBARGADOR MOREIRA,
760, 6º ANDAR,
MEIRELES, FORTALEZA/CE

ROCHA, MARINHO
E SALES
ADVOGADOS