

CARTILHA SOBRE A

REFORMA TRABALHISTA

ROSSI
MAFFINI
MILMAN
GRANDO
Advogados



APRESENTAÇÃO

A Lei 13.467/17, intitulada de Reforma Trabalhista, apresenta uma série de avanços na legislação brasileira. O impacto econômico das questões laborais acenava com a necessidade de atualização e segurança jurídica nas relações de trabalho. Todavia, com as mudanças ocorridas é natural que muitas dúvidas apareçam em todos até a vigência plena da lei, em novembro de 2017.

Por essa razão, o escritório Rossi, Maffini, Milman & Grandó Advogados criou a Cartilha sobre a Reforma Trabalhista, um guia com 50 Perguntas e Respostas sobre as inovações e alterações propostas pela Lei 13.467/17.

VOCÊ VAI VER AQUI:

clique na pergunta para ser redirecionado para a página específica

1. Grupo Econômico
2. Troca de Uniforme
3. Sócio Retirante
4. Registro na CTPS
5. Horas *in itinere*
6. Trabalho a Tempo Parcial
7. Banco de Horas
8. Compensação Mensal
9. Jornada de 12 horas de Trabalho por 36 horas de Descanso
10. Intervalo Intra jornada
11. Teletrabalho
12. Empregada Gestante
13. Trabalho Intermitente
14. Logomarcas nos Uniformes
15. Lavagem dos Uniformes
16. Indenização por Danos Morais
17. Dano Moral para a Pessoa Jurídica
18. Trabalhador Autônomo
19. Parcelas Trabalhistas
20. Isonomia Salarial
21. Plano de Carreira ou de Cargos
22. Gratificação de Função
23. Extinção do Contrato de Trabalho
24. Dispensa Coletiva
25. Plano de Demissão Voluntária (PDV)

VOCÊ VAI VER AQUI:

clique na pergunta para ser redirecionado para a página específica

- 26.** Despedida por Justa Causa
- 27.** Demissão Consensual
- 28.** Arbitragem
- 29.** Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas
- 30.** Comissão de Trabalhadores
- 31.** Contribuição Sindical
- 32.** Negociação Coletiva - Possibilidade
- 33.** Negociação Coletiva - Impossibilidade
- 34.** Redução de Salário e Jornada
- 35.** Incorporação ao Contrato de Trabalho
- 36.** Acordo Extrajudicial
- 37.** Contagem de Prazo Processuais
- 38.** Honorários Periciais
- 39.** Sucumbência na Justiça do Trabalho
- 40.** Exceção de incompetência Territorial
- 41.** Distribuição de Ônus de Prova
- 42.** Pedidos Líquidos
- 43.** Preposto
- 44.** Índice de Correção Monetária
- 45.** Depósito Recursal
- 46.** Empresa em Recuperação Judicial
- 47.** Terceirização
- 48.** Tempo à Disposição
- 49.** Fracionamento das Férias
- 50.** Negociação Direta com o Empregado

1. O que mudou em relação à caracterização de empresas diferentes serem consideradas como do mesmo grupo econômico?

A mera identidade de sócios não será o suficiente para a caracterização de grupo econômico entre empresas distintas. Com a nova lei serão necessárias três características para a configuração de grupo econômico empresarial, quais sejam, a integração, a efetiva comunhão de interesses dos sócios, além de uma atuação conjunta das empresas que estes sócios forem integrantes.



índice

2. O tempo que o empregado utiliza para a troca de uniforme é considerado como tempo de trabalho?

O período de troca de roupa e uniforme não será considerado como tempo de jornada de trabalho, salvo na hipótese de exigência do empregador de que o empregado efetue essa troca na sede da empresa.



índice

3. O sócio retirante de uma sociedade empresária responde por créditos decorrentes de reclamatórias trabalhistas?

O sócio retirante será responsável subsidiário pelas obrigações da empresa que integrou. Nas ações ajuizadas pelo período de até dois anos da modificação da sociedade a responsabilidade observará a preferência da empresa devedora, os sócios atuais e, por último, os sócios retirantes. No entanto, é importante observar que se restar configurada fraude na alteração societária, o sócio retirante responderá de forma solidária por todas as obrigações da sociedade empresária.



índice

4. Que multa será aplicada se a empresa mantiver empregado sem o registro adequado da CTPS?

O empregador que deixar de registrar trabalhador como empregado com o registro na Carteira de Trabalho estará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). A multa será aplicada para cada empregado não registrado, sendo duplicada em caso de reincidência.

Em caso de microempresa e empresa de pequeno porte, a multa será reduzida para o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.



índice

5. Se forneço transporte para os empregados da empresa esse tempo é considerado como jornada de trabalho?

A partir da vigência da Lei no. 13.467/17 deixará de existir a denominada horas “*in itinere*”. Com isso, o tempo de percurso da residência do trabalhador até posto de trabalho e o efetivo retorno não será computado como tempo de jornada de trabalho do empregado. O local, a existência de transporte público regular, o meio de transporte utilizado pelo empregado ou o fato de ser fornecido pelo empregador não influenciará na quantificação da jornada.



6. Posso contratar um empregado para trabalhar meio período?

É possível contratar um trabalhador para prestar serviços sob uma jornada de até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade do empregado efetuar horas extras. Além disso, também é possível pactuar uma jornada a tempo parcial de até 26 (vinte e seis) horas semanais com a possibilidade de prestação de até 6 (seis) horas extras semanais.

Também será possível estabelecer um regime de compensação intersemanal das horas extras, isto é, as horas extraordinárias poderão ser compensadas na semana subsequente. Caso não ocorra a compensação o pagamento deverá ocorrer no próximo mês da folha de quitação salarial.



índice

7. É possível pactuar banco de horas por acordo entre empregado e empregador?

O regime de compensação denominado banco de horas poderá ser pactuado diretamente entre empregado e empregador por acordo escrito individual, sendo que a compensação obrigatoriamente ocorrerá no prazo máximo de 6 (seis) meses.



índice

8. É possível estabelecer um regime de compensação mensal?

Sim, será possível a estipulação de um regime de compensação mensal, firmado por acordo individual, tácito ou escrito, entre empregado e empregador.



índice

9. A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é lícita?

É lícito o regime de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, quando estipulado por acordo individual escrito, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Nesta modalidade de regime de trabalho, os intervalos de repouso e alimentação deverão ser usufruídos pelo trabalhador ou indenizados pelo empregador.



índice

10. Qual é o período mínimo de intervalo intrajornada para os trabalhadores?

Os empregados com jornada de trabalho em período superior a 6 (seis) horas diárias devem ter um intervalo mínimo de 1 (uma) hora. No entanto, este intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos, desde que pactuado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O período não concedido de intervalo mínimo acarreta o pagamento apenas da parte não fruída com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum de trabalho, sendo tal pagamento de natureza indenizatória.



índice

11. Como ficou o regime do teletrabalho?

Poderá ser firmado, entre empregado e empregador, contrato prevendo regime de teletrabalho, o qual o trabalhador executa as suas atividades fora da sede da empresa e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Essa modalidade de teletrabalho deverá ser estipulada obrigatoriamente no contrato de trabalho ou em aditivo contratual.

Deverá ser objeto de negociação entre as partes eventuais despesas relativas a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos para a prestação do teletrabalho, além das demais despesas decorrentes da execução do serviço.



índice

12. A gestante e a lactante deverão ser afastadas de atividades insalubres?

A empregada gestante deverá ser afastada totalmente de suas atividades, no período da gestação, quando exposta a insalubridade em grau máximo. Em caso de exposição a atividade insalubre em grau mínimo e médio, poderá ocorrer o afastamento do serviço, no período da gestação, por recomendação de médico particular. No período da lactação também poderá ocorrer o afastamento do serviço por recomendação de médico particular.

Caso a empregada se afaste das atividades, a empresa deverá compensar o valor do adicional de insalubridade com as contribuições incidentes sobre a folha de pagamento dos salários, pois há previsão de que tal período se constitui em salário-maternidade.

Salienta-se que esse ponto poderá ser modificado mediante Medida Provisória.



índice

13. O que é o trabalho intermitente?

O trabalho intermitente é aquele em que existe atividades com prestação de serviços em períodos de alternância com inatividade, sejam em horas, dias ou meses. O contrato de trabalho deverá ser escrito, com a especificação do valor da hora de trabalho, sendo que tal hora deverá respeitar o valor do salário mínimo ou daquele praticado pela empresa para a função. A convocação para o trabalho intermitente ocorrerá com pelo menos 3 (três) dias de antecedência, com a informação do período de jornada para a prestação de serviços pelo empregado. O trabalhador terá 1 (um) dia útil para responder ao chamado, sendo que o silêncio é considerado como recusa à convocação.

Frisa-se que a parte que descumprir o chamado, sem motivo justificado, deverá pagar a outra uma multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração ajustada. O período de eventual inatividade não será considerado como tempo de trabalho.

Salienta-se que esse ponto poderá ser modificado mediante Medida Provisória.



índice

14. É possível inserir logomarcas nos uniformes dos empregados?

O empregador pode determinar o tipo de vestimenta a ser utilizada pelos empregados, bem como é válida a inserção de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras.



índice

15. A empresa é obrigada a efetuar a lavagem dos uniformes?

A limpeza do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo nas situações em que forem necessários procedimentos especiais ou produtos específicos para higienização destas vestimentas.



índice

16. Passou a ter um limite para a indenização por danos morais?

Com a introdução da nova lei, o dano extrapatrimonial terá o limite de indenização no patamar de até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual daquele percebido pelo empregado ofendido.



índice

17. Cabe dano moral para a pessoa jurídica?

Sim, as pessoas jurídicas podem postular danos extrapatrimoniais, sendo que a indenização terá como parâmetro máximo o valor de 50 (cinquenta) vezes o salário contratual do empregado ofensor.



índice

18. Posso contratar trabalhador autônomo?

Sim, é possível a contratação de profissional autônomo, sendo que este poderá ter exclusividade ou não. Ainda que a prestação dos serviços ocorra com habitualidade, não restará configurado o vínculo empregatício, desde que atendidas as formalidades legais quando da contratação. Deve-se observar que nas relações autônomas não podem estar presentes os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego.

19. O que mudou em relação às parcelas trabalhistas?

O auxílio-alimentação, as diárias para viagens, os abonos e os prêmios não terão natureza salarial, bem como não se incorporam ao contrato de trabalho. No caso do auxílio-alimentação é vedado o pagamento em dinheiro. Os prêmios deverão estar atrelados a um desempenho de destaque do empregado no exercício de suas atividades.



índice

20. Empregados com salários diferentes e na mesma função devem ter isonomia salarial?

A isonomia salarial deverá ser observada quando houver empregados em identidade de função para o mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial. Não há necessidade de pagamento de salários idênticos se entre os empregados existir uma diferença superior a 4 (quatro) anos de tempo de serviço para o mesmo empregador e uma diferença superior a 2 (dois) anos na mesma função.



índice

21. É interessante ter um Plano de Carreira ou de Cargos na minha empresa?

Para fins de evitar discussões sobre equiparação salarial é possível a criação de um Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Salários, com promoções por antiguidade **ou** por merecimento, dentro de cada categoria. Esse plano poderá ser disposto em norma interna ou por negociação coletiva, sem a necessidade de homologação ou registro em órgão público.



índice

22. A gratificação de função continua incorporando ao salário após 10 anos?

Não haverá mais a incorporação da gratificação de função ao salário, independente do tempo de exercício no cargo.



índice

23. Quando da extinção do contrato de trabalho ainda é necessária a assistência do sindicato?

Não será obrigatória a assistência do sindicato nas rescisões contratuais dos empregados, independente do tempo de serviço no empregador. A rescisão contratual será comunicada aos órgãos competentes, com o pagamento das parcelas rescisórias no prazo de até 10 (dez) dias contados do término da relação contratual.



índice

24. Para rescindir o contrato de vários empregados é necessária negociação com o sindicato da categoria?

Não será necessária negociação ou autorização prévia para a dispensa coletiva, pois esta se equipara a uma dispensa individual para todos os fins.

25. É possível estabelecer um Plano de Demissão Voluntária na minha empresa?

É possível estipular em acordo e convenção coletiva, um Plano de Demissão Voluntária, o qual ensejará quitação plena dos créditos trabalhistas da relação, salvo disposição em contrário entre as partes.



índice

26. Empregado que perde sua habilitação para o exercício do cargo pode ser despedido por justa causa?

Quando comprovada a conduta dolosa do empregado que resulte na perda da habilitação necessária para o exercício da profissão, esse ato será considerado falta grave passível de dispensa por justa causa.



índice

27. É possível a rescisão de contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador?

Com a nova lei foi criada uma nova modalidade de rescisão contratual. Empregado e empregador poderão, de forma consensual, extinguir o contrato de trabalho. Com isso, serão reduzidos pela metade o valor do aviso prévio, se indenizado, e da multa sobre os depósitos do FGTS, a qual será de 20% (vinte por cento) nessa forma de rescisão. O trabalhador poderá movimentar a conta do Fundo de Garantia ao limite de 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, mas não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.



índice

28. Empregado e empresa podem estabelecer arbitragem como meio de solução de controvérsias?

Será possível firmar no contrato de trabalho que as controvérsias decorrentes sejam solucionadas por meio de arbitragem. Essa pactuação será possível para os empregados que tenham salário superior a duas vezes do valor do teto estabelecido para os benefícios da Previdência Social, isto é, acima de R\$ 11.062,62 (onze mil, sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos).



índice

29. As partes da relação de emprego podem estipular quitação anual das obrigações trabalhistas?

Com a nova lei as partes poderão firmar acordo para promover a quitação anual das parcelas trabalhistas decorrentes da relação de emprego, inclusive com eficácia plena das obrigações especificadas no termo. Nesse caso, será obrigatória a assistência do sindicato da categoria dos trabalhadores.



índice

30. O que é a Comissão de Trabalhadores e quando é obrigatória a sua formação?

Em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados será obrigatória a formação de uma Comissão de Trabalhadores para representar os empregados.

A comissão será formada por 3 (três) membros para as empresas com até 3 (três) mil empregados; com 5 (cinco) membros quando tiver até 5 (cinco) mil empregados; e composta por 7 (sete) membros quando a empresa tiver mais de 5 (cinco) mil empregados. Quando a empresa tiver empregados em vários Estados se criará uma Comissão por Estado do país. A Comissão atuará de forma independente, com suas decisões ocorrendo de modo colegiado e por maioria simples.

O trabalhador membro da Comissão de Trabalhadores terá estabilidade no emprego desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do mandato.



índice

31. É obrigatório o desconto do valor da contribuição sindical dos empregados?

Somente deverá ser realizado o desconto da contribuição sindical dos salários dos empregados que expressamente autorizarem o empregador a descontar da folha de pagamento os valores ao seu sindicato.



índice

32. O que é possível estipular por negociação coletiva?

Será plenamente possível a estipulação em Acordo ou Convenção coletiva de trabalho, com prevalência sobre o legislado, cláusulas sobre os seguintes temas:

- Jornada de trabalho, dentro dos limites estabelecidos na Constituição;
- Banco de horas anual;
- Redução do período de intervalo intrajornada, observado o período mínimo de 30 (trinta) minutos;
- Adesão ao Seguro-Desemprego;
- Criação de Plano de Cargos e Salários e de Regulamento Empresarial;
- Eleição de Representantes dos Trabalhadores;
- Modalidade de registro de jornada;
- Regulação do teletrabalho, intermitente e o regime de sobreaviso;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Possibilidade de trabalho em sobrejornada nas atividades insalubre, sem a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Programas de Incentivos e Participação nos Lucros ou Resultados;
- Formas de remuneração por produtividade e por desempenho.

Todas essas disposições poderão ser negociadas entre Empresas ou Sindicatos Patronais e os Sindicatos de Trabalhadores.



índice

33. O que não é passível de estipulação por negociação coletiva?

Não será válida qualquer disposição, supressão ou redução a respeito de direitos garantidos na Constituição, tais como:

- Obrigação de registro de Carteira de Trabalho e normas de identificação profissional;
- Seguro-desemprego;
- Valores referentes aos depósitos do Fundo de Garantia e multa pela rescisão do contrato de trabalho;
- Estipulação salarial menor do que o salário mínimo;
- Garantia da gratificação natalina, adicional noturno; salário-família, repouso semanal remunerado;
- Garantia de pagamento das horas extras com percentual de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- Garantia de férias, licença-paternidade, licença-maternidade e proteção ao trabalho da mulher;
- Garantia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- Garantia de manutenção das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como do adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Manutenção de garantia da aposentadoria;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito anos), proibição de qualquer discriminação ao trabalhador com deficiência;
- Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso;



índice

34. É possível a redução de salário e jornada por Acordo ou Convenção Coletiva?

A redução de salário e jornada será possível por Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho, mas deverá prever a proteção dos empregados contra a dispensa sem justa causa durante o período de vigência do pacto coletivo.



índice

35. As vantagens concedidas por Acordo e Convenção Coletiva incorporam definitivamente aos contratos individuais?

As vantagens concedidas por norma coletiva não se incorporam aos contratos de trabalhos, mas somente terão aplicabilidade durante a vigência do Acordo e Convenção coletiva de trabalho, tendo como prazo máximo o período de 2 (dois) anos.



índice

36. O acordo extrajudicial possui validade perante a Justiça do Trabalho?

A validade do Acordo Extrajudicial será analisada pela Justiça do Trabalho, sendo possível a homologação do termo. As partes deverão apresentar petição conjunta, representadas por advogados distintos, podendo o Juiz designar audiência e proferir sentença.



índice

37. Os prazos serão contados em dias úteis na Justiça do Trabalho?

Os prazos processuais na Justiça do Trabalho passarão a ter sua contagem em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

38. O que mudou em relação aos honorários periciais?

Os valores dos honorários periciais serão limitados ao teto estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sendo o pagamento de responsabilidade da parte que for sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiária de justiça gratuita. Passa a ser possível o parcelamento dos valores da perícia e será vedada a antecipação destes valores.



índice

39. Cabe sucumbência nas ações da Justiça do Trabalho?

Passará a se ter sucumbência nas ações na Justiça do Trabalho, de modo que serão devidos os honorários advocatícios no patamar de 5% (cinco por cento) até 15% (quinze por cento) do valor da liquidação ou da causa, sendo vedada eventual compensação em caso de sucumbência recíproca. O beneficiário de justiça gratuita que tenha sido vencido terá de arcar com os honorários da parte contrária com os créditos decorrentes daquela ação ou de outro processo.



40. A ação ajuizada em foro incompetente teve mudança em seu procedimento?

A parte reclamada poderá apresentar Exceção de Incompetência territorial antes da data da audiência, sendo que o prazo de sua apresentação será de 5 (cinco) dias do recebimento da notificação. Com isso, a audiência será suspensa até a decisão do juízo a respeito da competência territorial. Somente após a decisão é que ocorrerá a designação de nova audiência, apresentação da defesa e continuidade da instrução processual.

41. É possível a distribuição de ônus de prova?

Será possível o Juiz do Trabalho estipular o ônus de prova de modo diverso quando houver impossibilidade ou excessiva dificuldade de cumprir o encargo, bem como quando existir maior facilidade de obtenção da prova pela parte contrária. Essa decisão deverá ser fundamentada e será obrigatória a concessão da oportunidade para a parte se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído, inclusive com o adiamento de audiência.



índice

42. Os pedidos das ações deverão ser líquidos?

A reclamatória trabalhista deverá conter pedido certo, determinado e com indicação de seu valor específico.

43. O preposto ainda precisa ser sócio ou empregado?

O preposto do reclamado não precisará ser mais empregado.

O representante da reclamada deverá ter pleno conhecimento dos fatos.



índice

44. O índice de correção monetária na Justiça do Trabalho mudou?

A atualização monetária dos créditos das ações na Justiça do Trabalho será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil.



índice

45. Houve redução do valor do depósito recursal para alguns tipos de empregadores?

Os valores correspondentes ao depósito recursal serão reduzidos pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

Além disso, os valores dos depósitos recursais poderão ser substituídos por fiança bancária ou seguro.

46. Empresa em Recuperação Judicial está isenta do depósito recursal?

As empresas em Recuperação Judicial estarão isentas do pagamento do depósito recursal, assim como as empresas em estágio falimentar e as entidades filantrópicas.



índice

47. É lícita a terceirização de qualquer atividade?

Será possível a contratação de serviços de terceiros para a execução de quaisquer atividades, desde que a prestadora seja pessoa jurídica e tenha capacidade econômica para essa prestação. Não poderá figurar como contratado a pessoa jurídica que tenha titulares ou sócios que tenham prestado serviços ao contratante nos últimos 18 (dezoito) meses, com ou sem vínculo empregatício.



índice

48. O empregado que permanece na sede da empresa tem esse tempo considerado como jornada de trabalho?

O empregado que permanece na sede da empresa por ato próprio em razão de proteção pessoal decorrente de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas não terá este tempo considerado em sua jornada de trabalho.

Ademais, também não será computado como tempo à disposição do empregador quando o trabalhador permanecer na sede da empresa para atividades particulares, tais como, práticas religiosas; descanso e alimentação; lazer ou estudo; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; e troca de roupa.



índice

49. É possível fracionar as férias?

Desde que haja concordância expressa do empregado, é possível fracionar as férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e os outros dois devem ser de no mínimo 5 (cinco) dias cada.



índice

50. Empregado e empresa podem negociar disposições do contrato de trabalho?

Essa pactuação será possível para os empregados que tenham Curso Superior e possuam salário acima do dobro do valor do teto estabelecido para os benefícios da Previdência Social, isto é, acima de R\$ 11.062,62 (onze mil, sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos).

Esse empregado poderá convencionar diretamente com o empregador aquelas questões que somente seriam possíveis de ser estipuladas por Acordo e Convenção Coletiva.



índice

Para mais informações ou dúvidas, você também pode entrar em contato com os responsáveis pela elaboração desta cartilha.

Benôni Rossi - benoni.rossi@rmmgadvogados.com.br

Mônica Canellas Rossi - monica.rossi@rmmgadvogados.com.br

Felipe Ribeiro - felipe.ribeiro@rmmgadvogados.com.br

Rossi, Maffini, Milman & Grando Advogados

www.rmmgadvogados.com.br

Rua Botafogo, 271, bairro Menino Deus - Porto Alegre, RS

+55 (51) 3230-1200