

PRINCIPAIS PONTOS ALTERADOS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

(com as mudanças trazidas pela **Medida Provisória 808, de 14/12/2017**)



29/07/2017

Introdução.

A Lei 13.467/2017, que dispõe sobre a controvertida reforma trabalhista alterou inúmeros e importantes pontos estabelecidos na CLT e pela Justiça do Trabalho através de suas Súmulas e enunciados.

Procuramos fazer uma breve síntese dos principais pontos tratados pela nova legislação e o impacto que trará na relação entre empresas e trabalhadores.

Principais pontos alterados na Consolidação das Leis do Trabalho

1. Nova definição de grupo econômico

Para fins de responsabilização das empresas por dívidas trabalhistas umas das outras, a nova legislação menciona agora a necessidade de demonstração do **interesse integrado e atuação conjunta das empresas**, em substituição à interpretação ampla do conceito até agora aplicado.

2. Responsabilidade trabalhista na sucessão de empregadores

A reforma veio validar o entendimento já adotado pela jurisprudência quanto à responsabilidade trabalhista da empresa sucessora. Inclui expressamente, no entanto, que a responsabilidade solidária entre as empresas sucessora e sucedida **exigirá comprovação de fraude**.

3. Período extraordinário

Não é considerado tempo à disposição do empregador se o empregado permanecer na empresa para proteger-se de insegurança nas vias públicas ou por questões climáticas, bem como para prática religiosa, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividade de relacionamento social, higiene pessoal ou troca de uniforme (quando não for obrigatório trocar o uniforme na empresa).

4. Desconsideração da personalidade jurídica

A desconsideração da personalidade jurídica para responsabilizar pessoalmente os sócios **passa a ter procedimento regulamentado**. O pedido de desconsideração da personalidade jurídica deverá ser realizado conforme o novo Código de Processo Civil, ou seja, por incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Tal alteração traz maior segurança jurídica aos sócios das empresas, na medida em que permite o contraditório e a produção de provas. Além disso, a alteração prevê explicitamente a concessão de tutela de urgência de natureza cautelar, o que não está previsto nos procedimentos para instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica dos artigos 133 a 137 do CPC de 2015.

5. Limitação da responsabilidade trabalhista do sócio retirante

A CLT passa a prever expressamente que o sócio retirante responde **subsidiariamente** pelos débitos trabalhistas da sociedade relativamente ao período em que figurou como sócio e somente em ações ajuizadas **até dois anos** da sua retirada da sociedade. Além disso, o sócio retirante será **o terceiro** na ordem de preferência da execução, atrás da empresa e dos sócios atuais. Contudo, caso seja comprovada fraude na alteração societária, o sócio retirante responderá de forma solidária com os demais.

6. Falta de registro do empregado

Será imposta **multa** de R\$3.000,00 por empregado não registrado. Em se tratando de Microempresa ou EPP, o valor da multa será de R\$800,00.

7. Trajeto e deslocamento

O tempo despendido entre a residência e a efetiva ocupação do posto de trabalho, e o retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador **não se computa na jornada** de trabalho nem é considerado à disposição do empregador.

8. Intervalo intrajornada (refeição e descanso)

Não concessão ou concessão parcial implica no pagamento, de **natureza indenizatória**, apenas do período suprimido, com **acréscimo de 50%** da hora normal.

9. Teletrabalho

Passa a ser regulamentada a Prestação de serviços preponderantemente **fora das dependências do empregador**, que por sua natureza não constitua trabalho externo, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Deverá ser expressamente prevista no contrato de trabalho, inclusive especificadas as atividades que serão realizadas. A aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura deverão ser previstas mediante contrato escrito.

10. Parâmetros para fixação de indenização ao trabalhador

- I - ofensa de natureza **leve**, até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - ofensa de natureza **média**, até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - ofensa de natureza **grave**, até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

IV - ofensa de natureza **gravíssima**, até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

11. Gestante e Insalubridade

A **gestante** será afastada de atividade, operações ou locais insalubres, excluindo-se o pagamento do adicional de insalubridade. Será permitido o exercício de atividade insalubre em grau **médio ou mínimo** se a gestante, **voluntariamente**, apresentar atestado emitido por médico de sua confiança, autorizando a tal. A **empregada lactante** será afastada de atividades ou locais insalubres quando apresentar atestado de seu médico recomendando o afastamento.

12. Trabalhador autônomo

Com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, **afasta a qualidade de empregado**.

13. Contrato de trabalho intermitente

Passa a ser regulamentado o trabalho intermitente, mediante contrato escrito e registro na CLT, contendo o valor da **hora de trabalho**, que não poderá ser inferior ao mínimo ou àquele pago aos demais empregados da mesma função.

14. Incorporação de verbas ao salário do trabalhador

Não se incorporam ajuda de custo, auxílio alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos, assistência médica e odontológica, desde que limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal do empregado, não se constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

15. Prevalência do acordado sobre o legislado

Convenção e acordo coletivo **prevalecem** sobre lei quando dispuserem sobre

- I - pacto quanto à **jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;
- II - **banco de horas** anual;
- III - **intervalo intrajornada**, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa **Seguro-Emprego** (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - **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;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - **representante dos trabalhadores** no local de trabalho;
- VIII - **teletrabalho**, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - **remuneração por produtividade**, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

- X - modalidade de **registro de jornada** de trabalho;
- XI - **troca do dia** de feriado;
- XII - enquadramento do grau de **insalubridade**;
- XIII - **prorrogação de jornada** em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - **prêmios** de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - **participação nos lucros** ou resultados da empresa

16. Justiça gratuita

É facultada a concessão de justiça gratuita a quem receber salário **igual ou inferior** a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência (atualmente R\$2.212,52). O benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos.

17. Litigância de má-fé

Quem deduzir pretensão contra texto da lei ou fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar o processo para conseguir objetivo ilegal, opuser resistência injustificada ao andamento, proceder de modo temerário, provocar incidente infundado ou interpuser recurso protelatório será condenado ao pagamento de **multa fixada entre 1% e 10% do valor corrigido da causa**, bem como indenizar a parte contrária pelos prejuízos que sofreu e arcar com honorários advocatícios e despesas efetuadas. A mesma multa será aplicada à testemunha que alterar a verdade ou omitir fatos.

18. Demissão em massa

Contrariando o atual entendimento do TST, prevê-se expressamente que **não há necessidade de negociação sindical** para demissão em massa.

19. Relativização da hipossuficiência do trabalhador

Os empregados com **diploma superior** e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão estipular livremente algumas condições contratuais.

Além disso, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem para solução de conflitos, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

20. Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhistas

Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de **quitação anual de obrigações trabalhistas**, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo de quitação terá eficácia liberatória das parcelas nele contidas.

21. Rescisão de contrato de trabalho por acordo recíproco

Nova forma de extinção do contrato de trabalho por **acordo entre empresa e empregado**.

Nesse caso, serão devidos:

- (a) 50% do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do FGTS; e
- (b) a integralidade das demais verbas rescisórias.

Nesta espécie de rescisão, o trabalhador poderá sacar o saldo existente na conta vinculada do FGTS, contudo **será vedada a habilitação ao seguro desemprego**.

22. Homologação judicial de acordo – jurisdição voluntária

Será possível efetuar a **homologação de acordo extrajudicial por meio de petição conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

23. Jornada de Trabalho 12 x 36

Pode ser estabelecida por meio de convenção ou acordo coletivo (também acordo individual para entidades atuantes no setor de saúde), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, sendo que a remuneração pactuada abrange o pagamento de descanso semanal remunerado e descanso em feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações do trabalho noturno. Será possível efetuar a **homologação de acordo extrajudicial por meio de petição conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

24. Prazos no Processo do Trabalho

Serão contados em **dias úteis**, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento. Podem ser prorrogados quando o Juiz entender necessário ou em virtude de força maior, devidamente comprovada. O juiz pode dilatar prazos e alterar ordem de produção de prova, adequando-os ao conflito.

25. Honorários Periciais

Cabe à parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiária da Justiça gratuita. O juiz poderá deferir parcelamento dos honorários periciais e **não poderá exigir adiantamento** de valores para realização de perícias. A União somente responderá pelo pagamento caso o beneficiário da justiça gratuita não tenha créditos capazes de suportar a despesa.

26. Honorários Advocatícios

Serão **fixados ente 5 e 15%** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico ou sobre o valor da causa, mesmo contra a Fazenda Pública ou quando a parte estiver assistida por Sindicato da categoria.

27. Litigância de Má Fé e Falso Testemunho

Será condenado ao pagamento de **multa fixada entre 1% e 10% do valor corrigido da causa**, bem como indenizar a parte contrária pelos prejuízos que sofreu e arcar com honorários advocatícios e despesas efetuadas quem deduzir pretensão contra texto da lei ou fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar o processo para conseguir objetivo ilegal, opuser resistência injustificada ao andamento, proceder de modo temerário, provocar incidente infundado ou interpuser recurso protelatório.

28. Requisitos da Petição Inicial

Pedido certo, determinado e **com indicação de seu valor**, sob pena de extinção. Após a contestação, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

29. Preposto

Não é mais exigido que seja empregado da reclamada.

30. Ausência do Reclamante na Audiência

Será **condenado ao pagamento das custas**, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar que a ausência ocorreu por motivo justificável, sendo o pagamento das custas condição para propor nova demanda.

31. Revelia

Não será declarada se havendo vários reclamados, algum contestar a ação, se o litígio versar sobre direitos indisponíveis, se a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que lei considere indispensável, se as alegações de fato forem inverossímeis ou estiverem em contradição com a prova dos autos. Ainda que ausente o reclamado, **presente o advogado** na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos apresentados.

32. Depósito Recursal

Será corrigido pelos índices da poupança. Será **reduzido pela metade para** entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. São isentos os beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação. O depósito recursal **pode ser substituído por** fiança bancária ou seguro garantia judicial.

Aplicação das Alterações

Muito embora os pontos acima estejam previstos em lei, **ACONSELHA-SE, NESTE MOMENTO, MUITA CAUTELA** em sua aplicação, diante da resistência declarada às mudanças pela Justiça do Trabalho e até mesmo em face do cenário de instabilidade política do qual derivou a elaboração e promulgação de tal medida, que torna insegura sua assimilação e efetivação pelo sistema legal brasileiro.

Pauletto, Fumberg & Frederice Advogados – 11/2017

