

## Advogada lista principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista

Em vigor desde 11 de novembro, a reforma trabalhista ainda tem suscitado diversos questionamentos em relação às mudanças. A advogada **Mariana Machado Pedroso**, do Chenut Oliveira Santiago, listou os principais pontos modificados pela [Lei 13.467/2017](#), já levando em consideração o que foi alterado ou regulamentado pela [Medida Provisória 808](#), no dia 14 de novembro.

Essa medida provisória determinou, de forma expressa, que as mudanças trazidas pela reforma trabalhista aplicam-se, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

### Veja as principais alterações:

#### **Grupo econômico – identidade de sócios**

A mera identidade de sócios em empresas distintas não caracterizará a existência de grupo econômico, sendo necessária a comprovação de "interesse integrado", "comunhão de interesses" e "atuação conjunta".

#### **Tempo à disposição do empregador – troca de uniforme**

Indevido o pagamento pelo tempo gasto com a troca de uniforme, exceto se a troca no estabelecimento for obrigatória. Excluiu o pagamento pelo tempo destinado à práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividade de relacionamento social e higiene pessoal.

#### **Responsabilidade pessoal do sócio retirante**

O sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas pelo período em que figurou como sócio e limitadas àquelas ações que forem ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato social. Há ordem de preferência: (1) empresa; (2) sócios atuais; (3) sócios retirantes. Exceção para comprovação de fraude na alteração societária que enseja a responsabilização solidária.

#### **Perda do direito a receber os créditos judiciais – prescrição intercorrente**

Se o exequente deixar de cumprir alguma determinação judicial durante a execução dos créditos, passados dois anos, perderá o direito ao mencionado crédito.

#### **Multa devida pelo empregador – empregados não registrados**

Passa a ser de R\$ 3 mil por empregado não registrado a multa devida pelo empregador e de R\$ 800 para a ME ou EPP. Exclui a dupla visita para a autuação e cria uma penalidade — multa de R\$ 600, em caso de não fornecimento dos dados dos empregados.

#### **Extinção das horas *in itinere***

Exclui a obrigatoriedade de pagar pelo tempo de deslocamento, ainda que tal trajeto seja feito por transporte fornecido pelo empregador e o local seja de difícil acesso e não servido por transporte público regular.

#### **Trabalho em tempo parcial**

Aumentou-se o limite da jornada semanal de 25 horas/semana para até 30 horas/semana, autorizando-se horas suplementares (6 horas/semana) para as jornadas semanais de 26 horas. Também autorizou a compensação de jornada na semana subsequente e a “venda” de 1/3 das férias.



### **Banco e compensação de horas**

Criou a possibilidade da compensação semestral da jornada por acordo individual de trabalho, ainda que tácito. Jornada 12 x 36 deverá ser autorizada por negociação coletiva (MP 808/2017).

Veda a repetição do pagamento das horas extras em caso de observância do limite mensal, sendo devido apenas o adicional nos casos em que não foram atendidos os requisitos legais para compensação. Não é possível desconsiderar o acordo de compensação em caso de prestação habitual de horas extras.

### **Intervalo para repouso e alimentação**

Determinou que o intervalo não gozado ou período intervalar não gozado deverão ser pagos com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal e terão natureza indenizatória. Possibilitou a redução do mencionado intervalo para 30 minutos por meio de CCT ou ACT.

### **Criação e regulamentação do teletrabalho**

Criou e regulamentou o teletrabalho, que é a prestação de serviços preponderantemente externos com a utilização de tecnologias de informação e comunicação e que, por sua natureza, não se seriam considerados trabalho externo.

### **Fracionamento de férias**

Autorizou o fracionamento das férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias e os demais de cinco dias. Vedou o início das férias nos dois dias que antecedem feriado ou o RSR e revogou o dispositivo que vedava o fracionamento das férias para o menor de 18 e maior de 50 anos.

### **Danos extrapatrimoniais**

Criou o título que disciplina os danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de emprego, incluindo parâmetros de condenação e valores de indenizações em conformidade com o grau da lesão. A MP 808 trouxe alterações à redação inicial e majorou os valores condenatórios.

### **Empregadas gestantes e lactantes x ambiente insalubre**

O afastamento da gestante de qualquer atividade ou local insalubre, excluindo a percepção do adicional correspondente, salvo se voluntariamente apresentar um atestado médico autorizando sua permanência nessas atividades (insalubres em grau médio e mínimo). (MP 808).

Não sendo possível o exercício de atividade em ambiente salubre, deverá ser a gestação considerada de risco, com a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

A lactante será afastada, independente do grau da insalubridade, quando recomendado por médico com a apresentação do atestado.

### **Contratação do autônomo – exclusão da qualidade de empregado**

A contratação de autônomos, observando as formalidades legais, proibida a cláusula exclusividade e autorizado o profissional a recusar realizar atividades demandadas pelo contratante (observada eventual cláusula de penalidade existente no contrato), exclui a possibilidade de qualificação como sendo empregado (MP 808).

Excluídas a qualidade de empregado dos seguintes profissionais contratados formalmente como autônomos: motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo.

### **Liberdade maior de negociação do contrato de trabalho – autorização para inclusão de cláusula compromissória de arbitragem**

Empregados graduados — curso superior — e que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 11 mil, aproximadamente) podem negociar seu contrato de trabalho com maior liberdade, tendo essa pactuação eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos e a própria legislação. Podem inserir cláusula por sua iniciativa ou com sua expressa anuência.

### **Criação e regulamentação do trabalho intermitente**

Criação e regulamentação do trabalho intermitente, que é a prestação de serviços não contínuo que conta com a subordinação, mas ocorre com alternância de períodos, que poderão ser determinados em horas, dias ou meses. Será válido o contrato se for escrito, anotado na CTPS e conter a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, valor da hora ou do dia de trabalho (não pode ser inferior à hora ou dia do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função), remuneração pelo trabalho noturno superior ao diurno.

### **Regulamentação da vestimenta pelo empregador – responsabilidade pela lavagem**

O empregador é o responsável por definir o padrão de vestimenta, sendo do empregado a responsabilidade pela lavagem do uniforme, salvo se para a lavagem necessite de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum.

### **Natureza indenizatória de alguns benefícios**

Passam a ter natureza indenizatória parcelas pagas com habitualidade, tais como ajuda de custo (até 50% da remuneração mensal), auxílio-alimentação (vedada sua concessão em dinheiro), diárias para viagem, prêmios, abonos, serviços médicos e odontológicos, despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos e próteses.

### **Quadro organizado de carreira — multa para o empregador que discriminar o empregado**

Está dispensada a homologação ou registro do quadro organizado de carreira em órgão público.

Criação de multa a ser paga em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do RGPS — hoje R\$ 5.531,31 —, desde que por ele comprovada a discriminação.



### **Alterações na dispensa do empregado (individual ou coletiva)**

Passa a ser de 10 dias o prazo para pagamento das verbas rescisórias, independentemente do aviso prévio. Extintas a necessidade de assistência/homologação sindical da rescisão do contrato de trabalho havido por mais de um ano e a prévia autorização obrigatória do sindicato profissional e/ou negociação coletiva para as dispensas coletivas e programas de desligamento voluntário (PDV). Em caso de PDV, haverá quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas prevista em negociação coletiva, salvo expressa disposição em contrário negociada entre as partes.

### **Adição de novo motivo para a justa causa empresarial**

Justa causa empresarial quando o empregado perder sua habilitação ou deixar de preencher os requisitos legais para o exercício de profissão, em decorrência de sua conduta dolosa.

### **Criação e regulamentação da extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes e do processo de jurisdição voluntária**

Extinção do contrato de trabalho por comum acordo enseja o pagamento do aviso prévio indenizado (50%) e indenização do FGTS (20%), além da integralidade das demais verbas rescisórias, podendo o empregado sacar até 80% do seu FGTS, mas impedido de se habilitar no seguro-desemprego.

É possível a apresentação de acordo extrajudicial para homologação na Justiça do Trabalho, estando as partes representadas por advogados distintos, facultado ao empregado ser assistido por advogado de seu sindicato. A petição de acordo suspende o prazo prescricional quanto aos direitos nela especificados e, caso não homologada a transação, o prazo prescricional voltará a fluir no dia seguinte à decisão judicial.

### **Criação do termo anual de quitação de obrigações trabalhistas**

Constitui a possibilidade de empregado e empregador, na vigência ou não do contrato, firmarem termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, o que deverá ser feito perante o sindicato profissional.

### **Criação de uma comissão representativa dos empregados e sua regulamentação**

Criou e regulamentou as comissões de representação dos empregados junto ao empregador, bem como os direitos e deveres dos seus membros representantes. Tal representação — por um empregado — já era prevista na CR/88, sendo sua função de promover o entendimento dos empregados com o empregador. A MP 808 excluiu a possibilidade de a comissão substituir os sindicatos na defesa dos direitos e dos interesses da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, além das negociações coletivas de trabalho.

### **Extinção da contribuição sindical obrigatória – sobreposição do negociado coletivamente em face do legislado – limitação da apreciação judicial das normas coletivas**

A contribuição sindical, nome que será dado para todo e qualquer valor repassado aos sindicatos, passa a ser devida pelos empregados e empregadores somente com sua autorização prévia e expressa.

Há a possibilidade de sobreposição do que for negociado coletivamente (sobreposição também do ACT à CCT) sobre o que a lei determina, especificando as matérias que poderão ser objeto desta negociação coletiva, limitando a validade das negociações a dois anos e vedando sua ultratividade.

Determinou a obrigatoriedade de incluir os sindicatos subscritores da CCT ou ACT, como litisconsortes necessários em ações judiciais que tenham, como objeto, a anulação de suas disposições, além de vedar a possibilidade de anular disposições convencionais por meio de ação judicial individual.

Limitou a apreciação das normas coletivas pelo Judiciário: somente poderá se pronunciar acerca do preenchimento (ou não) dos requisitos necessários para a validade do negócio jurídico previsto no artigo 104 do CC: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

### **Concessão da justiça gratuita e custeio, pela União Federal, dos honorários periciais**

Determinou que a parte será obrigada a comprovar a insuficiência de recursos financeiros para que faça jus à gratuidade judiciária. Determinou que a parte arque com os honorários periciais quando sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, determinado que a União Federal somente irá quitá-los quando o mencionado beneficiário não tiver recebido nenhum crédito, ainda que em outro processo.

### **Criação e regulamentação de honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho**

Previsão de honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive reciprocamente, que deverão ser fixados entre 5% a 15% sobre o valor da liquidação, do proveito econômico ou sobre o valor atualizado da causa. Caso seja o sucumbente beneficiário da gratuidade judiciária, não tendo obtido em juízo, mesmo em processo diverso, créditos, a exigibilidade ficará suspensa e somente poderão os créditos serem executados se, nos dois anos após o trânsito em julgado, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se a obrigação após os dois anos.

### **Criação e regulamentação da responsabilização por dano processual**

Inclusão, na CLT, da possibilidade de responsabilizar a parte que litigar de má-fé, ou testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da ação. A indenização poderá variar de 1% a 10% do valor corrigido da causa ou, quando o valor for irrisório, em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

### **Alterações da Lei 6.019/74 (trabalho temporário e terceirização)**

A expressa autorização para que toda atividade possa ser executada por empresa terceira (prestadora do serviço), ainda que seja atividade principal da tomadora do serviço.



### **Outras alterações processuais**

Discriminação dos valores dos pedidos na ação, sob pena de extinção; o preposto não mais necessita ser empregado da ré; em caso de arquivamento, o autor poderá pagar as custas se, em 15 dias, não comprovar um “motivo legalmente justificável”, sendo o pagamento das custas requisito para a propositura de nova ação; réu ausente, mas seu advogado presente, obrigatório o aceite da defesa e documentos.

A execução somente será promovida pelas partes, salvo se desassistidas por advogados; elaborados os cálculos, terão as partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada, sob pena de preclusão; a atualização dos créditos será feita pela Taxa Referencial (TR); é possível também garantir o valor executado por meio de apresentação de seguro-garantia judicial, observado o artigo 835 do CPC, sendo dispensada a garantia para as entidades filantrópicas e/ou aqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

O protesto judicial, a inscrição em órgãos de proteção ao crédito ou no BNDT estão autorizados somente após 45 dias da citação para pagamento, desde que não haja garantia; o depósito recursal será feito em guia de depósito judicial e poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro-garantia; obrigatório efetuar o depósito recursal — 50% — às entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, MEI, ME e EPP estão obrigadas ao depósito recursal (50%); os beneficiários de justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial (isentas).