

Reforma Trabalhista: confira os principais pontos

O Presidente Michel Temer sancionou, em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (trabalho temporário), nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (FGTS), e nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (organização da Seguridade Social), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Os direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, tais como salário mínimo, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e férias anuais, foram preservados.

Dentre as alterações, há de se destacar a regulamentação do *home office*, a criação do trabalho intermitente, a possibilidade de fracionamento das férias em três períodos, a alteração do conceito de grupo econômico, o fim da contribuição sindical obrigatória e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Há também mudanças processuais relevantes, dentre as quais a possibilidade da arbitragem como método de resolução de conflitos entre empregador e empregados com salários mais elevados, a limitação da justiça gratuita e o pagamento de honorários advocatícios e multas a litigantes de má-fé.

As alterações da chamada “Reforma Trabalhista” entrarão em vigor em 120 dias, havendo expectativa de que novas modificações sejam implementadas pela edição de medidas provisórias nesse prazo. Seguem abaixo breves considerações sobre as principais alterações.

Negociação coletiva

A Lei nº 13.467/17 dá mais autonomia às partes na negociação com o empregador e maior peso às convenções e acordos coletivos de trabalho, que terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre jornada de trabalho, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, prêmios de incentivo e participação nos lucros ou resultados, dentre outros.

Os acordos coletivos de trabalho prevalecerão sobre as convenções coletivas e ambos vigorarão pelo período neles previstos, com duração não superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade, ou seja, a integração dos direitos nela previstos aos contratos de trabalho.

A atuação da Justiça do Trabalho será pautada pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva no exame da convenção ou acordo coletivo de trabalho, devendo analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico.

Contribuição sindical não obrigatória

O recolhimento de contribuição sindical, hoje obrigatório e efetuado mediante desconto na folha de pagamento do empregado, passará a ser facultativo, dependendo de prévia autorização dos trabalhadores.

Grupo econômico

A mera identidade de sócios não caracterizará a existência de grupo econômico entre as empresas. Para a configuração do grupo, será necessária a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Responsabilidade do sócio retirante

O sócio retirante responderá, subsidiariamente, pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio somente em ações ajuizadas até dois anos

São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 2601
12º andar - 01452-924
São Paulo, SP - Brasil
Tel: (11) 3555 5000

Brasília

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC
2º andar, sl. 201 - 70041-902
Brasília - DF - Brasil
Tel. (61) 2109 6070

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
15º andar - 22250-908
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
Tel: (21) 3503 2000

depois de averbada a modificação do contrato. Sua responsabilidade será solidária à dos demais apenas quando comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Teletrabalho (*home office*)

A Lei nº 13.467/17 prevê o chamado teletrabalho, ou *home office*, como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador – com a utilização de tecnologias e de comunicação – que, por sua natureza, não constitua trabalho externo. Os empregados sob essa modalidade de trabalho, desde que expressamente prevista no contrato de trabalho, não estarão sujeitos ao regime de controle de jornada.

Trabalho intermitente

A Reforma Trabalhista também instituiu o contrato de trabalho intermitente, em que a prestação de serviços, embora subordinada, não é contínua, intercalando com períodos de inatividade em horas, dias ou meses.

Jornada de Trabalho

Por não se tratarem de períodos à disposição do empregador, não serão computados na jornada de trabalho os períodos em que o empregado permanecer nas dependências do empregador para exercer atividades particulares, tais como práticas religiosas, descanso, estudo, lazer ou troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de troca na empresa, tampouco o tempo despendido pelo trabalhador para chegar ao trabalho, ainda que em transporte fornecido pelo empregador.

O intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso poderá ser objeto de negociação coletiva desde que respeitado o mínimo de 30 minutos. Eventual pagamento pela não concessão do intervalo, ou parte dele, passará a ter natureza indenizatória, não sendo computado na base de cálculo de outros direitos trabalhistas.

O chamado “Banco de Horas”, que hoje depende de negociação coletiva, poderá ser negociado por acordo individual de trabalho desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses.

Processo do Trabalho

A Lei nº 13.467/17 estabelece a sucumbência recíproca e o pagamento de honorários advocatícios entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação, o proveito econômico obtido ou, não se podendo mensurá-lo, sobre o valor da causa. Vencido o beneficiário de Justiça gratuita sem a obtenção de créditos em juízo suficientes para suportar a despesa, as obrigações da sucumbência ficarão suspensas e poderão ser cobradas em até dois anos caso deixe de existir a situação de insuficiência.

Estará expressamente previsto na CLT que aquele que litigar de má-fé em ação trabalhista será condenado ao pagamento de multa superior a 1% e inferior a 10% do valor da causa, devendo também indenizar a parte contrária por eventuais prejuízos.

Arbitragem

Com a Reforma Trabalhista, passa a ser válida a cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente, R\$ 11.063,00).

São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 2601
12º andar - 01452-924
São Paulo, SP - Brasil
Tel: (11) 3555 5000

Brasília

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC
2º andar, sl. 201 - 70041-902
Brasília - DF - Brasil
Tel: (61) 2109 6070

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
15º andar - 22250-908
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
Tel: (21) 3503 2000

contato@levysalomao.com.br

OAB -SP 1405

Silvia Fidalgo Lira
slira@levysalomao.com.br

Isabela Lins Martini
imartini@levysalomao.com.br