

MODERNIZAÇÃO DA LEI TRABALHISTA

IMPACTOS, BENEFÍCIOS E OPORTUNIDADES PARA O EMPRESÁRIO PARAIBANO

Resumo elaborado para o programa Manhã Empresarial Paraíba-Brasil por
Dr. Vladimir Miná Valadares de Almeida | Advogado OAB/PB 12.360
Sócio Diretor da Miná Advocacia | Especialista em direito do trabalho
E-mail: vladimir@mina.adv.br | Site: www.mina.adv.br

AS EMPRESAS E O DIREITO DO TRABALHO

Todas as pessoas físicas e jurídicas,
no que se referem às relações de trabalho e de emprego, estão sujeitos às
normas laborais e as mudanças trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017.

As alterações trazidas pela “nova lei laboral” passam a vigorar plenamente
em **13/11/2017**.

ASSUNTOS

1. ACORDO PARA **DEMISSÃO** (PAG 15)
2. ARBITRAGEM DOS **CONFLITOS** INDIVIDUAIS DE TRABALHO (PAG 19)
3. CONTRATAÇÃO DE **AUTÔNOMOS** (PAG 19)
4. **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** (PAG 18)
5. **DANOS MORAIS** E MATERIAIS (PAG 24)
6. DESCONSIDERAÇÃO DA **PERSONALIDADE JURÍDICA** (PAG 06)
7. DIVISÃO DE **FÉRIAS** (PAG 11)
8. **EQUIPARAÇÃO** SALARIAL (PAG 10)
9. **GRUPO ECONÔMICO** (PAG 05)
10. **HOMOLOGAÇÃO** DE DEMISSÕES (PAG 16)
11. **HOMOLOGAÇÃO** - PROCESSO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL (PAG 19)
12. **JORNADA** DE TRABALHO (PAG 07)
13. **MUDANÇAS PROCESSUAIS** (PAG 20)
14. **NEGOCIADO** SOBRE O LEGISLADO (PAG 17)
15. **REMUNERAÇÃO** (PAG 09)
16. **SÓCIOS** RETIRANTES (PAG 05)
17. **SUCCESSÃO** EMPRESARIAL (PAG 06)
18. TELETRABALHO (**HOME OFFICE**) (PAG 11)
19. **TERCEIRIZAÇÃO** (PAG 04)
20. **TERMO DE QUITAÇÃO** ANUAL DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS (PAG 18)
21. TRABALHO **INTERMITENTE** (PAG 13)

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA TERCEIRIZAÇÃO

- **Inexistência** de vínculo de emprego entre os empregados da Prestadora de serviços terceirizados e a Tomadora de serviços; **não se aplica em caso de fraude.**
- **Responsabilidade Subsidiária** da Tomadora de serviços referente ao período; **não se aplica em caso de fraude**
- Possibilidade de Terceirização **de todas as atividades** da empresa;
- **Quarteirização** - Subcontratação de Empresas Terceirizadas;
- **Quarentena** - a Empresa não pode contratar Empresa de ex-funcionário ou ex- prestador de serviços que trabalhou nos últimos **18 meses**, salvo se forem aposentados.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT



GRUPO ECONÔMICO

Empresas com mesma direção, controle ou administração, com interesses comuns e atuação conjunta tem responsabilidade solidária. **A mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico.**

SÓCIOS RETIRANTES

Responsabilidade subsidiária relativa apenas ao período em que foi sócio e somente nas ações ajuizadas até 02 anos depois da averbação da modificação do contrato social, havendo benefício de ordem na execução do crédito trabalhista. **Não se aplica em caso de fraude, neste caso a responsabilidade é solidária.**

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Para que a responsabilidade dos créditos trabalhistas existentes recaiam sobre os sócios atuais deve haver o incidente de desconsideração da personalidade jurídica conforme o CPC/2015.



SUCESSÃO EMPRESARIAL

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 DA CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, **são de responsabilidade do sucessor. Não se aplicando em caso de fraude**, configurando a responsabilidade solidária entre sucessora e sucedida.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

JORNADA DE TRABALHO



Pode haver negociação de **jornadas de 12 horas, que darão direito a 36 horas de descanso**, por acordo individual ou coletivo.

O período que o trabalhador decida passar dentro da empresa para realizar **atividades particulares**, como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de uniformes, **não é gera horas extras, por não se considerar tempo a disposição.**

Banco de horas poderá ser negociado por escrito individualmente com a empresa, o prazo para compensar as horas de ate 180 dias. **Sendo admitido acordo de compensação tácito, para compensação no mesmo mês.**

MODERNIZAÇÃO DA LEI TRABALHISTA

IMPACTOS, BENEFÍCIOS E OPORTUNIDADES PARA O EMPRESÁRIO PARAIBANO

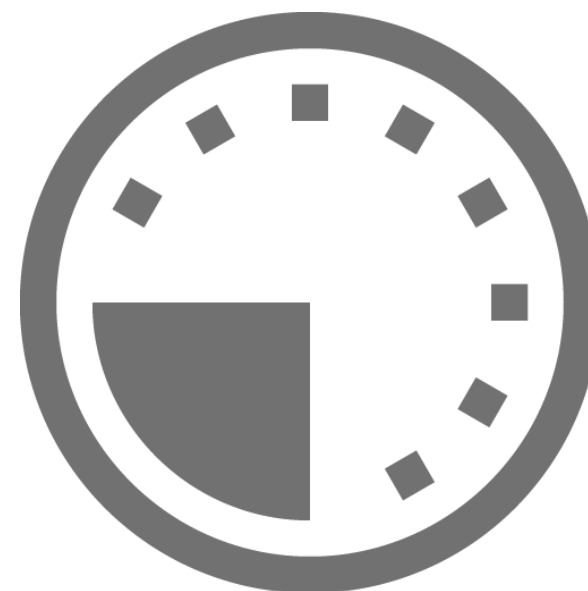
PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

O intervalo intrajornada é de no mínimo 01 hora **podendo ser alterado, por acordo coletivo ou convenção coletiva, e reduzido para no mínimo de 30 minutos, havendo redução no fim da jornada.**

Se o intervalo mínimo de 01 hora não for integralmente concedido, **é devido o pagamento apenas do período não gozado com acréscimo de 50% sobre a hora normal, de natureza indenizatória.**

Horas In Itinere - O tempo despendido até o local de trabalho, e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

REMUNERAÇÃO



O salário é integrado apenas pela **importância fixa estipulada, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.**

Remunerações habituais como auxílio-alimentação, ajudas de custo, diárias de viagem, abonos e prêmios **não** se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Se a pessoa deixar o cargo, deixará de receber a gratificação de função, não importando o tempo em que ficou na função.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

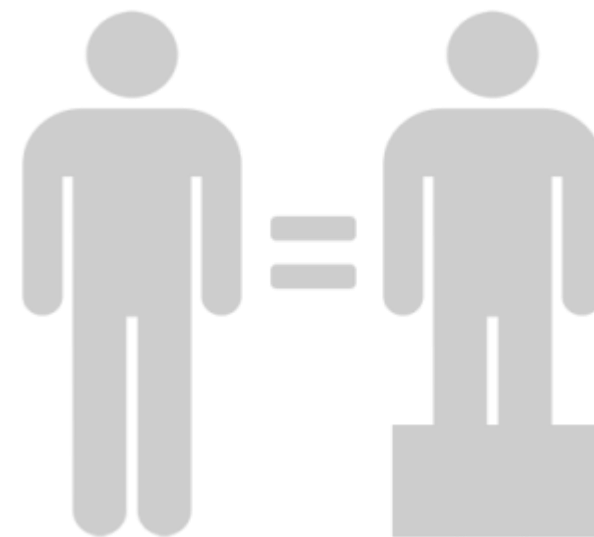
Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Trabalho de igual valor, será o que for feito com igual 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 e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Caso seja comprovada discriminação por etnia ou sexo, ale da diferença salarial, poderá haver condenação no valor de 50% do valor do salario máximo do RGPS.

REMUNERAÇÃO

EQUIPARAÇÃO SALARIAL



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

DIVISÃO DE FÉRIAS

Com **a concordância do empregado**, as férias podem ser divididas em até 03 períodos, sendo que um deles **não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos** e os outros **02 não podem ser de menos que 05 (cinco) dias corridos**, cada um.



TELETRABALHO (HOME OFFICE)

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.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A condição de teletrabalho **deve constar expressamente** no contrato de trabalho, com as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como a **responsabilidade** sobre a **aquisição** dos equipamentos, **Manutenção** e da **infraestrutura** necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado.



A Lei permite que ocorra a alteração de regime presencial para o regime de teletrabalho desde que haja acordo entre as partes. Mas o inverso, a mudança de teletrabalho para presencial, poderá ser determinada pelo empregador, com prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias.

O Empregador tem responsabilidades sobre a instrução dos empregados quando aos riscos à saúde e segurança do trabalho, devendo manter documentação específica sobre o tema (PPRA/PCMSO).

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

TRABALHO INTERMITENTE



É o vínculo de emprego com **alternância de prestação de serviços e inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independente do tipo de atividade do empregador, exceto para os aeronautas.

Deve ser feito por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo hora ou ao salário de outro empregado da mesma função.

O trabalhador deve ser **convocado** com, pelo menos, **03 (três) dias corridos de antecedência**, por qualquer meio eficaz, na convocação deve conter a jornada. O empregado **tem 01(um) dia útil para responder**, sendo eu o silêncio presume a recusa. Se o empregado aceitar a convocação, **a parte que descumprir injustificadamente paga multa de 50% da remuneração.**

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

TRABALHO INTERMITENTE



O período de inatividade não considera tempo a disposição do empregador podendo o trabalhador ter outros vínculos.

Ao final da convocação o empregado deve receber a remuneração equivalente ao período de trabalho e os proporcionais de: férias +1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Devendo ser recolhido o FGTS e o INSS com base nos valores pagos, na forma da Lei.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

ACORDO PARA DEMISSÃO

Em caso de contrato extinto por "acordo entre empregado e empregador", o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego. Já o empregador, pagará a integralidade das verbas trabalhistas, metade do aviso prévio e metade da multa sobre o saldo do FGTS.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

HOMOLOGAÇÃO DE DEMISSÕES

A rescisão será feita apenas entre empregador e empregado. O empregador deverá, no prazo de até 10 (dez) dias, efetuar o pagamento das verbas rescisórias, proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes, entregar ao empregado documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, o TRCT e as guias normais de Demissão conforme o caso, sob pena de multa.

Em caso de demissões coletivas, **não precisará mais ocorrer uma negociação** entre as Empresas e os Sindicatos.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Esta é a principal mudança da reforma. Vem descrita nos art. 611- A e 611- b da CLT e amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, a exemplo de: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos), identificação dos cargos de confiança, regulamento empresarial, representantes dos trabalhadores no local de trabalho, dentre outros.



Direitos essenciais como: Salário Mínimo, seguro desemprego, hora noturna diferenciada, hora extra, RSR, FGTS, Férias, e Décimo Terceiro Salário, dentre outros **permanecem inegociáveis.**

A validade máxima dos instrumentos de negociação coletiva é de 02 anos e as suas cláusulas só tem validade enquanto vigentes não se incorporando aos contratos de trabalho.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição passa a ser facultativa e para o desconto deve haver autorização expressa do participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais(empregado ou empregador).



TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS

As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao Sindicato dos empregados da categoria, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, cuja **eficácia será liberatória** em relação as parcelas ali especificadas.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Terá início por petição conjunta do empregado e do empregador, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum. O empregador deverá obedecer ao prazo de rescisão, e as obrigações contidas no art. 477 da CLT. O juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS

As Empresas poderão contratar autônomos e, **mesmo se houver** relação de **exclusividade e continuidade** na prestação do serviço, **não haverá vínculo empregatício**.

ARBITRAGEM DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Art. 507-A CLT. Empregados com nível superior e salário mensal superior a 2 (duas) vezes o teto RGPS, **podem firmar cláusula compromissória de arbitragem** e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

MUDANÇAS PROCESSUAIS 1



- A ausência injustificada do Reclamante acarretará condenação em custas do processo, mesmo que beneficiário da justiça gratuita. Sendo o pagamento das custas condição para a propositura de nova reclamação.
- Haverá a condenação dos honorários de sucumbência entre 5% e 15% do valor da sentença. Mesmo na procedência parcial de um pedido, haverá sucumbência recíproca, não havendo compensação.
- O reclamante que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

MUDANÇAS PROCESSUAIS 2

- Ao fixar os honorários periciais, os juízes deverão observar os valores estabelecidos pelo CSJT. Podendo parcelar os honorários periciais, sendo proibido exigir o adiantamento de valores de honorários periciais.
- A petição Inicial terá que definir pedido certo, determinado e com valores, **sob pena de extinção**.
- Haverá ainda punições para a parte que agir com **má-fé**, com **multa de 1% a 10% do valor** da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.
- **A testemunha também poderá ser condenada por litigância de má-fé.**



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

MUDANÇAS PROCESSUAIS 3

- Havendo contestação já protocolizada no processo, não pode haver desistência da demanda se anuência da reclamada
- O preposto não precisará ser empregado da reclamada.
- A revelia não produz o efeito se: havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; o litígio versar sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

MUDANÇAS PROCESSUAIS 4

- O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.
- O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.
- Ocorrerá a prescrição intercorrente no prazo de dois anos, iniciando a contagem quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução



PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

DANOS MORAIS

Passa a ser regido **exclusivamente pela CLT**; trata do dano moral para empregado e para o empregador; consolida **balizadores para se definir o grau de ofensa** da conduta e **preestabelece valores de indenização** indexados. A proposta impõe **limitações ao valor a ser pleiteado** pelos ofendidos, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização:

Ofensa de **natureza:**

- **Leve**, até **03** salários contratuais do ofendido;
- **Média**, até **05** salários contratuais do ofendido;
- **Grave**, até **20** salários contratuais do ofendido;
- **Gravíssima**, até **50** salários contratuais do ofendido;

Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

DANOS MATERIAIS - não há teto para os danos materiais.



MODERNIZAÇÃO DA LEI TRABALHISTA

IMPACTOS, BENEFÍCIOS E OPORTUNIDADES PARA O EMPRESÁRIO PARAIBANO

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT



Elaborado por:

Vladimir Miná Valadares de Almeida

Advogado OAB/PB 12.360

Sócio Diretor da Miná Advocacia

Especialista em direito do trabalho

E-mail: vladimir@mina.adv.br | **Site:** www.mina.adv.br