



MONTGOMERY & ASSOCIADOS

MONTGOMERY SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA NO COTIDIANO DAS EMPRESAS E DE SEUS COLABORADORES

Neil Montgomery

neil.montgomery@montgomery.adv.br

Drielle Amate

drielle.amate@montgomery.adv.br

São Paulo, 24 de novembro de 2017

INTRODUÇÃO

MONTGOMERY & ASSOCIADOS

MONTGOMERY SOCIEDADE DE ADVOGADOS

1. Publicada, em 13/07/2017, a Lei n.º 13.467/2017 altera significativamente diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), com impacto direto nos aspectos materiais das relações de trabalho e nos aspectos processuais das reclamações trabalhistas, razão pela qual ficou conhecida como “Reforma Trabalhista”.
2. A vigência da nova lei trabalhista teve início em **11 de novembro de 2017**, e seu conteúdo foi alterado pela **Medida Provisória nº 808/2017**, que passou a ter efeitos imediatos a partir de sua publicação em 14 de novembro de 2017. Referida MP deverá ser convertida em lei no prazo máximo de 120 dias, sob pena de cessação de seus efeitos.

ASPECTOS MATERIAIS

MONTGOMERY & ASSOCIADOS

MONTGOMERY SOCIEDADE DE ADVOGADOS

NEGÓCIOS

- 1. Grupo Econômico:** alteração da definição de Grupo Econômico para incluir a necessidade de prova de *comunhão de interesses e atuação econômica conjunta*, em adição ao requisito anterior sedimentado pela jurisprudência de *identidade de sócios*.
- 2. Sócio Retirante:** Limitação da responsabilidade subsidiária do sócio retirante a ações trabalhistas ajuizadas em até 2 anos da averbação da alteração societária, respeitado o benefício de ordem. Caso haja comprovação de fraude, responsabilidade será solidária.
- 3. Sucessão empresarial:** responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas será da empresa sucessora, salvo se houver comprovação de fraude na transferência, situação na qual a empresa sucedida responderá solidariamente.

CONTRATOS DE TRABALHO

- 1. Relativização da hipossuficiência do empregado:** possibilitou a livre estipulação de cláusulas do contrato de trabalho e negociação de direitos específicos e determinados (previstos no art. 611-A) entre empresa e empregado com nível superior completo e salário superior a, atualmente, R\$11.062,62 (dobro do teto dos benefícios da Previdência Social).

Exemplificativamente:

- jornada de trabalho
- banco de horas
- intervalo 30 minutos
- Programa Seguro Emprego
- plano de cargos e salários, inclusive funções de confiança
- teletrabalho
- sobreaviso
- trabalho intermitente
- remuneração por produtividade/desempenho
- forma de registro jornada
- troca feriados
- grau insalubridade
- prêmio de incentivos
- PLR
- cláusula compromissória de arbitragem

CONTRATOS DE TRABALHO

2. **Contrato Trabalho Intermitente:** aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora mantida a subordinação.
- Exceção: contratos de trabalho dos aeronautas, que continuarão regidos por lei específica.
 - Trabalhador poderá ser remunerado por período trabalhado, jornada ou diária e com pagamento proporcional de férias, DSR, FGTS, recolhimentos previdenciários e 13º salário.
 - No contrato de trabalho intermitente, deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao pago aos demais empregados que exerçam a mesma função.
 - O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, 3 dias corridos de antecedência e terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado (recusa não descaracteriza subordinação).
 - No período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes.
 - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado.
 - Com a edição da MP n.º 808/2017, foi revogada a aplicação de multa de 50% no caso de descumprimento após aceite da convocação, por qualquer das partes.
 - Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente.
 - Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho intermitente que não se der por justa causa, o empregado receberá as verbas rescisórias com base na média dos valores recebidos no curso do contrato sendo que o FGTS e o aviso prévio (obrigatoriamente na forma indenizada) serão devidos pela metade e as demais verbas na integralidade.
 - Até 31/12/2020 o empregado com contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses.

CONTRATOS DE TRABALHO

3. **Teletrabalho/Home Office:** realizado fora das dependências do empregador e mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação

- A Reforma Trabalhista traz regulamentação específica e estabelece regras para a sua prestação
- Poderá ser estabelecido por meio de contrato individual escrito de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado;
- O contrato também deverá fixar a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, além da infraestrutura necessária e regras de reembolso de despesas;
- O comparecimento eventual nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de trabalho remoto;
- É possível realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho e vice-versa, por aditivo contratual (garantido período de transição mínimo de 15 dias);
- O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho;
- Os empregados em regime de teletrabalho estão dispensados do controle de jornada e não receberão horas extras.

CONTRATOS DE TRABALHO

4. Contrato de Trabalho Autônomo:

- Trata-se de nova previsão legal, introduzindo o artigo 442-B à CLT, segundo a qual a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais (fiscais, societárias, contábeis), de forma contínua ou não, afasta a condição de empregado.
- A MP n.º 808/2017 alterou a redação original do artigo 442-B e proibiu a celebração de cláusula de exclusividade para o contrato de trabalho autônomo.
- Ainda assim, não caracteriza a qualidade de empregado o fato de autônomo prestar serviços a apenas um tomador.
- Importante mencionar que 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, desde que cumpridos os requisitos do *caput* do artigo 442-B, não possuirão a qualidade de empregado.

JORNADA DE TRABALHO

- 1. Tempo à disposição:** Não será mais considerado como tempo à disposição do empregador e, portanto, computado como jornada de trabalho os casos em que:
 - o empregado, voluntariamente, permanece nas dependências da empresa para aguardar melhoria de condições climáticas e de segurança nas vias públicas
 - período em que realiza atividades particulares, tais como:
 - descanso,
 - alimentação (não incluído aqui o intervalo intrajornada legal),
 - práticas religiosas,
 - estudo,
 - atividade social,
 - higiene pessoal, e
 - troca de uniforme (quando não houver obrigatoriedade de troca na empresa).

JORNADA DE TRABALHO

2. **Horas *in itinere*:** A Reforma Trabalhista excluiu o pagamento das horas despendidas no deslocamento residência ↔ local de trabalho, ainda que por meio de transporte fornecido pelo empregador. Assim, as horas conhecidas como '*in itinere*' não serão mais computadas na jornada de trabalho por não ser considerado tempo à disposição.

3. **Trabalho em regime parcial:** Atualmente, o trabalho de regime parcial é aquele que tem duração máxima de 25 horas semanais, sendo vedada a realização de horas extraordinárias. A nova lei prevê duas alternativas:
 - (i) realização de até 26 horas semanais com a possibilidade de 6 horas extras semanais (adicional de 50%); e
 - (ii) realização de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares.

JORNADA DE TRABALHO

4. **Jornada 12h x 36h:** A jornada 12hx36h (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) passa a fazer parte da legislação, sendo autorizada sua implementação para todas as categorias, mediante convenção ou acordo coletivo (tendo sido revogada a possibilidade de acordo individual por meio da MP n.º 808/2017).
 - A MP 808/2017 trouxe exceção para os atuantes no setor de saúde, para os quais a jornada 12hx36h poderá ser implementada, também, mediante acordo individual.
 - O texto também prevê que a remuneração mensal incluirá descanso semanal remunerado e descanso em feriados.
5. **Intervalo Intra jornada:** passível de negociação para redução do mínimo atual de 1 hora para 30 minutos.
 - Eventual supressão do intervalo intra jornada e respectivo pagamento de horas extras passa a ser considerada como verba indenizatória e deverá remunerar apenas o tempo efetivamente suprimido, com adicional de 50%.

JORNADA DE TRABALHO

6. **Banco de Horas:** no banco de horas, o trabalho extraordinário prestado pelo empregado não é remunerado, mas contabilizado para ser convertido em descanso por meio de sistema de compensação.
 - Com a Reforma Trabalhista, o “banco de horas” poderá ser pactuado diretamente e de forma individual (contrato escrito) com o empregado, não sendo mais mandatária a negociação coletiva, desde que a compensação das horas extras ocorra dentro do período de seis meses.
 - A compensação individual de jornada pode ser instituída mediante acordo escrito ou tácito.

7. **Jornada Excedente – Autorização MTE:** dispensada a necessidade de comunicação à autoridade competente para realização de horas extras.

ROTINAS TRABALHISTAS

- 1. Fracionamento Férias:** em até 3 períodos, mediante autorização do empregado, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias e os demais a 5 dias.
- 2. Multa por empregado sem registro:** passou para de um salário mínimo para R\$3.000,00 (atualizáveis anualmente), acrescida de igual valor a cada hipótese de reincidência.
- 3. Gestante em trabalho insalubre:** Ocorrerá o afastamento automático no caso de exposição à insalubridade em grau máximo. Somente será permitido o exercício das atividades em locais de insalubridade em grau mínimo e médio mediante autorização expressa de médico de confiança da gestante.
 - Período lactação: afastamento dependente de atestado médico para qualquer grau de exposição.
 - Caso seja incompatível a manutenção da gestante/lactante no trabalho, ela será encaminhada ao INSS para receber salário maternidade.

ROTINAS TRABALHISTAS

4. **Verbas salariais:** Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.
- Não integram o salário as parcelas pagas a título de ajuda de custo (limitadas a 50% da remuneração mensal), auxílio-alimentação (vedado pagamento deste em dinheiro), diárias para viagem e prêmios.
 - A Lei, ajustada pela MP n.º 808/2017, trouxe a definição do conceito de “prêmio”: *liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.*
 - A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, é destinada aos trabalhadores e será distribuída conforme os critérios definidos em acordo ou convenção coletiva. Para seu acompanhamento e fiscalização, as empresas com mais de 60 funcionários constituirão uma comissão de empregados.

ROTINAS TRABALHISTAS

5. **Equiparação Salarial:** alterações nos requisitos e no critério temporal. A contemporaneidade passou a ser exigida, a fim de evitar a “equiparação em cadeia” ou indicação de paradigma remoto. A diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ultrapassar 4 anos e, na mesma função, 2 anos.
 - Haverá incidência de multa caso se verifique que o salário inferior se deu em decorrência de sexo ou etnia, no valor de 50% do teto do INSS (atualmente R\$2.765).
 - Exclui a possibilidade de equiparação salarial quando os cargos da empresa estiverem organizados em quadro de carreira ou norma interna, dispensada a negociação coletiva e o registro em órgão público.
6. **Cargo de Confiança:** A gratificação por exercício de cargo de confiança não será incorporada, não sendo assegurada ao empregado a manutenção desse pagamento se e quando cessado o exercício da função de confiança, independentemente da duração temporal desta condição.
7. **Justa Causa:** acréscimo ao artigo 482 da possibilidade de dispensa motivada pela perda da habilitação ou requisito legal para o exercício da função, em decorrência de ação dolosa do empregado.

ROTINAS TRABALHISTAS

8. **Rescisão Contratual:** homologação perante o Sindicato (ou MTE) passou a ser desnecessária (sendo que muitos sindicatos realmente não estão mais homologando rescisões ocorridas até e inclusive 10/11/2017), mantida a obrigatoriedade de pagamento das verbas rescisórias em até 10 dias, independentemente da forma do aviso prévio.
 - 8.1. **Rescisão por Mútuo Acordo:** inovação legal, por meio da qual passa a ser admitido o término do contrato de trabalho por acordo mútuo entre as partes. Nesta hipótese, o aviso prévio indenizado e a multa do FGTS serão reduzidos à metade, permanecendo o direito às demais verbas rescisórias de maneira integral (saldo de salários, férias proporcionais, 13º salário proporcional). O empregado poderá sacar 80% do valor depositado no FGTS e não fará jus ao seguro-desemprego.
9. **Quitação Anual:** possibilidade de executar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o Sindicato. Referido termo deverá indicar, de forma expressa, as obrigações cumpridas mensalmente em relação às quais o empregado dará quitação e irá deter eficácia liberatória em relação a estas.

DIREITO COLETIVO

1. **Prevalência da negociação coletiva sobre a lei:** a negociação entre empresas e trabalhadores, representados por seus Sindicatos por meio da celebração de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, vai prevalecer sobre a lei em alguns pontos específicos (artigo 611-A).
- Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva
 - *Exemplificativamente (mesma matéria re. negociação individual de empregados graduados em nível superior e com salário acima de R\$11.062,62):* jornada de trabalho; banco de horas; intervalo mínimo 30 minutos; Programa Seguro Emprego; plano de cargos e salário, inclusive funções de confiança; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho; sobreaviso; trabalho intermitente; remuneração por produtividade/desempenho; forma de registro jornada; troca feriados; grau insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres; prêmio de incentivos; PLR; cláusula compromissória de arbitragem.
 - A lei identifica, também, diversos assuntos que não poderão ser objeto de negociação coletiva, referentes principalmente à questões de ordem pública, *exemplificativamente:* salário mínimo, FGTS, seguro desemprego, 13º salário, irredutibilidade salarial, hora noturna, DSR, adicional mínimo de 50% para horas extras, férias, licença maternidade/paternidade, proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio, igualdade direitos entre empregado e trabalhador avulso (previsão discutível), liberdade de associação profissional e necessidade de autorização prévia para desconto de contribuições sindicais, entre outros.

DIREITO COLETIVO

2. **Demissão Coletiva:** demissões em massa se equiparam às demissões individuais e passa a ser dispensável a negociação prévia com os Sindicatos.

3. **Programa de Demissão Voluntária (PDV):** positivamente da possibilidade de negociação, necessariamente coletiva, de adesão a programa de demissão voluntária. Caso haja aderência ao programa, o empregado dará plena e irrevogável quitação quanto aos direitos do contrato de trabalho, salvo se estipulado de forma diversa.

4. **Comissão de Representantes de Empregados:** nas empresas com mais de 200 empregados, poderá ser eleita comissão de representantes, com número proporcional ao número total de empregados, para representá-los e promover o diálogo direto com os empregadores.
 - Os eleitos para a comissão deterão estabilidade provisória durante e até 1 ano após o término do mandato, salvo no caso de dispensa baseada em motivo disciplinar técnico, econômico ou financeiro.

 - A MP 808/2017 trouxe expressamente a previsão de que a comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do Sindicato (Art. 510 – E).

DIREITO COLETIVO

- 5. Contribuição Sindical:** pagamento passa a ser facultativo e o desconto em folha de pagamento poderá ocorrer apenas mediante autorização prévia e expressa de cada empregado. A contribuição patronal, devida pelo empregador, também passa a ser facultativa.
- 6. Ultratividade dos Instrumentos Coletivos:** mantida a vigência máxima de 2 anos para acordos e convenções coletivas, no entanto, vedada a produção de efeitos automáticos posteriormente a esse prazo (o que era bastante comum no período de renegociações dos instrumentos coletivos).
- 7. Prevalência do Acordo Coletivo sobre Convenção Coletiva de Trabalho,** independentemente de qual regra é mais favorável.

ASPECTOS PROCESSUAIS

MONTGOMERY & ASSOCIADOS

MONTGOMERY SOCIEDADE DE ADVOGADOS

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- 1. Súmulas:** As súmulas e enunciados editados pelo Tribunal Superior do Trabalho não poderão restringir direitos previstos em lei ou criar obrigações não estejam claramente definidas em lei.
- 2. Acordos e Convenções Coletivas:** a Justiça do Trabalho poderá analisar as negociações coletivas exclusivamente sob o aspecto formal do negócio jurídico (na forma do Código Civil, ou seja, capacidade dos agentes; objeto lícito, possível, determinado e forma não vedada em lei) → *Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.*

DANOS MORAIS/EXISTENCIAIS

Danos Extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho, em favor do empregado ou empregador, passam a ser regulados exclusivamente pela CLT, que indica os bens tutelados inerentes à pessoa física e à pessoa jurídica.

- **Aspecto Material** → Bens tutelados inerentes à pessoa jurídica: imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.
- **Aspecto Processual** → Foram estabelecidos critérios para a apreciação do pedido e para a fixação do valor da indenização (passível de dobra no caso de reincidência de quaisquer das partes). Com a edição da MP n.º 808/2017, a indenização por danos morais deixa de ser parametrizada pelo salário do empregado e passa a ter como base o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente R\$5.531,31) sendo que, para os danos extrapatrimoniais decorrentes de morte, os limites de indenização estabelecidos em lei não serão aplicados, ficando a cargo do magistrado.

AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS

- **Preposto:** poderá ser qualquer pessoa apontada pela empresa, empregado ou não.
- **Revelia:** Deixará de produzir efeitos, especialmente o de confissão, quando:
 - (i) havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;
 - (ii) o litígio versar sobre direitos indisponíveis;
 - (iii) a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;
 - (iv) as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.
 - (v) se ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência.

APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

- A MP n.º 808/2017, em seu artigo 2º, prevê que a Lei n.º 13.467/2017 se aplicará, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

- Passa a ser admitida quando o reclamante deixar de movimentar o processo de execução injustificadamente por mais de 2 anos.

CLÁUSULA ARBITRAL

Inovação legal que traz a possibilidade de pactuação de cláusula arbitral em contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a, atualmente, R\$11.062,62 (dobro do teto dos benefícios da Previdência Social), desde que mediante sua concordância expressa.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Com a previsão de competência da Justiça do Trabalho (há menção às Juntas de Conciliação e Julgamento) para homologar acordos extrajudiciais, condição para produção de efeitos válidos, foi positivada uma possibilidade muito almejada, mas que trazia enorme insegurança jurídica.

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Positivação da possibilidade, cuja definição continua sendo a do Código Civil, seguindo o rito do Código de Processo Civil.

PRAZOS PROCESSUAIS

Passarão a ser contados em dias úteis, na forma do Novo CPC.

CUSTAS JUDICIAIS

Estabelecido teto de recolhimento, no valor de 4 vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social (atualmente, R\$22.125,00).

HONORÁRIOS

ADVOCATÍCIOS

- Instituição dos honorários advocatícios de sucumbência nos processos trabalhistas, entre 5% e 15% do valor da liquidação da sentença, devidos pela parte sucumbente.

PERICIAIS

- Vedação à exigência de depósito de honorários prévios;
- Exigido inclusive da parte sucumbente beneficiária da justiça gratuita.

DEPÓSITOS/PAGAMENTOS

1. **Garantia do Juízo:** passa a ser admitida mediante seguro-garantia judicial.
2. **Depósito Recursal:** admitiu-se a possibilidade de fiança bancária ou seguro-garantia judicial em substituição ao depósito recursal.
3. **Redução depósito recursal pela metade:** entidade sem fim lucrativo, empregador doméstico, microempendedor individual, microempresa e empresa de pequeno porte.

Como mencionado, a Lei poderá sofrer alterações (inclusive pela não conversão da MP n.º 808/2017 em lei), relevantes ou não no contexto geral, alterando assim o conteúdo e impacto desta apresentação.

Ressaltamos que o presente material se restringe a ser um informativo geral e de carácter meramente educacional.

Neil Montgomery

neil.montgomery@montgomery.adv.br

Tel.: +55 11 4096 4008 Fax: +55 11 4096 4040



Nacionalidade: Britânica / Brasileira

Formação: Universidade de São Paulo – USP, Mestre em Direito Internacional (2002)
Universidade de São Paulo – USP, Bacharelado em Direito Law (1996)

Áreas de Atuação: Coordenador do British & Commonwealth Desk
Direito Societário (incluindo Fusões e Aquisições e Joint Ventures)
Direito do Comércio Internacional
Direito da Concorrência
Direito do Trabalho
Contencioso (Mediação e Arbitragem)
Direito Aeronáutico e Marítimo
Seguros e Resseguros
Direito da Tecnologia
Direito do Entretenimento (incluindo jogos de fortuna)

Idiomas: Inglês, Português, Espanhol e conhecimentos em Francês

Drielle Amate

drielle.amate@montgomery.adv.br

Direct Tel.: +55 11 4096 4009 Fax: +55 11 4096 4040



Nacionalidade: Brasileira

Formação: Fundação Getúlio Vargas - FGV - Pós Graduação em Direito Empresarial (2016)
Fundação Getúlio Vargas - FGV - Programa de Educação Executiva em Inglês Jurídico (2013)
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – Bacharelado em Direito (2009)

Áreas de Atuação: Direito Individual e Coletivo do Trabalho
Contratos
Contencioso
Consultivo

Idiomas: Inglês e Português

- **Aviação**
- **Contencioso (incluindo Arbitragem e Mediação)**
- **Contratos**
- **Direito Ambiental**
- **Direito Bancário e Financeiro**
- **Direito Penal Empresarial**
- **Direito Público**
- **Direito Societário / Fusões e Aquisições**
- **Direito do Trabalho**
- **Direito Tributário e Aduaneiro**
- **Esportes da Mente, Jogos de Fortuna, Apostas Esportivas e Sorteios**
- **Imigração**
- **Imobiliário**
- **Insolvência e Reestruturação**
- **Investimentos estrangeiros no Brasil**
- **Propriedade Intelectual**
- **Trade Finance**

MONTGOMERY & ASSOCIADOS

MONTGOMERY SOCIEDADE DE ADVOGADOS

São Paulo

Rua Gomes de Carvalho, 1306, 3º andar

Vila Olímpia

Tel.: +55 11 4096 4000

www.montgomery.adv.br