

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIA A DIA DAS EMPRESAS

HELTON LAURINDO SIMONCELLI

www.simoncelli.adv.br - advhelton@aasp.org.br

1) Lei 13.467/2017

2

- ▶ Entrada em Vigor - 120 dias após a publicação (art. 8º, § 1º, da LC 95/1998)
- ▶ Data da Publicação – 14/07/2017
- ▶ Data de Início de Vigência: **11/11/2017**

DOS PRINCIPAIS MOTIVOS DA REFORMA

3



CLT
1943



LEGISLAÇÃO ATUAL
ESTIMULA O CONFLITO



11 MIL NOVAS AÇÕES
TRABALHISTAS POR DIA



14,2 MILHÕES DE DESEMPREGADOS
24 MILHÕES DE DESOCUPADOS

- Governo decidiu esperar as reações , para ver como o mercado vai se comportar, e só depois proceder a regulamentação da reforma trabalhista (edição de decretos e portarias);
- O Ministro do Trabalho , Ronaldo Nogueira, sustenta que a legislação está pronta para entrar em vigor – diz que a Lei é autoaplicável e não exige regulamentação;
- Presidente do TST, Ives Gandra, afirma que a reforma reduzirá disputas judiciais;
- Alguns Sindicatos já tentam incluir nos acordos “cláusulas de salvaguarda”, para tentarem prevenir cláusulas que consideram prejudiciais;
- Presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, diz que discussão da lei foi açodada e há vícios que precisam ser corrigidos.
- Anamatra divulgou ENUNCIADOS contra a aplicação da Reforma Trabalhista oriundos da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (09 e 10 de outubro de 2017).

2) LIMITES INICIAIS

- ▶ a) Direitos Adquiridos (art. 5º, XXXVI, CF/88)
- ▶ b) Ato Jurídico Perfeito (LINDB – art. 6º)
- ▶ c) Princípio da Proteção do Trabalhador
- ▶ d) Princípio da Norma mais Favorável
- ▶ e) Princípio da Primazia da Verdade

3) GRUPO EMPRESARIAL e SOLIDARIEDADE DE EMPRESAS

- ▶ - art. 2º da CLT, §§ 2º e 3º
- ▶ **GRUPO EMPRESARIAL (ECONÔMICO)**: uma ou mais empresas, personalidade jurídica própria, sob a direção, controle ou administração de outra, ou guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- ▶ **NÃO CONFIGURA GRUPO ECONÔMICO** a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes

4) TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

- ▶ Art 4º, § 2º CLT - Por **não se considerar tempo à disposição do empregador**, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa."

5) SUCESSÃO EMPRESARIAL e RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

- ▶ "Art. 10-A. O sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas **até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;
II - os sócios atuais; e
III - os sócios retirantes.

- ▶ Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

6) DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

9

- ▶ "Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no **prazo de dois anos**.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o Exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

- ▶ **-PROTESTO JUDICIAL – art. 726, § 2º da CLT.**

7) NÃO REGISTRO DE EMPREGADO

10

- ▶ "Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
- ▶ § 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput* deste artigo, o valor final da multa aplicada será de **R\$ 800,00** (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de **microempresa ou empresa de pequeno porte.**
- ▶ § 2º A infração de que trata o *caput* deste artigo constitui **exceção ao critério da dupla visita."**



8) FIM DA HORAS *IN ITINERE* ou EM TRÂNSITO

11

- ▶ "Art. 58. da CLT
- ▶ § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.**

9) HORAS EXTRAS, BANCO DE HORAS e ACORDO DE COMPENSAÇÃO

12

- ▶ **"Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

- ▶ **Horas Extras** - art. 59 e § 1º da CLT
 - máximo 2 horas extras diárias
 - remuneração das horas extras será de pelo menos 50% superior à hora normal
- ▶ **Banco de Horas** – art. 59
 - § 5º - pode ser pactuado por acordo **individual escrito**, desde que a compensação se dê no **prazo de 6 (seis) meses**
- ▶ **Compensação**
 - art. 59 § 6º - é permitido **acordo individual** de compensação de jornada **escrito ou tácito**, para **compensação no mesmo mês**.

10) REGIME 12 X 36 HORAS

14

- ▶ - art. 59-A, 59-B e art. 60 da CLT, Parágrafo Único
- ▶ -Súmula 444 do TST (superada)
- ▶ Pode ser firmado por Negociação Coletiva (ACT ou CCT)
- ▶ Intervalos intrajornada agora podem ser indenizados
- ▶ Feriados e Domingos (compensados) hora normal
- ▶ Agora não faz jus ao Adicional Noturno
- ▶ Horas Extras em Atividades Insalubres, não necessitam mais de autorização do Min. Trabalho, basta constar da Negociação Coletiva



11) PRORROGAÇÃO DA JORNADA (Horas Extras) PARA ALÉM DO NEGOCIADO

15

- ▶ -art. 61 da CLT, § 1º
- ▶ *Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. (não alterado)*
- ▶ *§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.*

12) SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

16

- ▶ -art. 71, § 4º da CLT
- ▶ -derruba Súmula 437 do TST
- ▶ - pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%
- ▶ - perde natureza salarial (parcela indenizatória)
- ▶ - necessita de Negociação Coletiva
- ▶ - mínimo de 30 minutos

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

13) TELETRABALHO ou HOME OFFICE

18

- ▶ - Art. 62, III, CLT – **Exclusão do Controle de Jornada**
- ▶ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.'
- ▶ 'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho **deverá constar expressamente** **contrato individual de trabalho**, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º **Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes**, registrado em aditivo contratual.

§ 2º *Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial* **por determinação do empregador**, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

'Art. 75-D. As disposições relativas **à responsabilidade** pela **aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura** necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão **previstas em contrato escrito**.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.'

'Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

14) FÉRIAS – ALTERAÇÕES

21

- ▶ -art. 134, §§ 1º a 3º, da CLT
- ▶ - divisão das férias em até 3 períodos (concordância do empregado)
 - a) um deles não inferior a 14 dias corridos
 - b) os outros dois não poderão ser inferiores a 5 dias corridos
- ▶ - proibido iniciar as férias:
 - a) no período de 2 dias que antecede ***feriado*** ou ***repouso semanal remunerado***

15) DO DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL)

22

- ▶ - art. 223-A à 223-G da CLT
- ▶ - art. 5º, X, da Constituição Federal
- ▶ - art. 932,III, CC/02 – Empregador responde pela reparação civil por atos de seus empregados.
- ▶ - art. 223-F da CLT faz tabelamento de valores para sentença do dano moral

'Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a **esfera moral ou existencial da pessoa física** ou **jurídica**, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

PESSOA FÍSICA

'Art. 223-C. A **honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física** são os bens juridicamente tutelados inerentes à **pessoa física**.'

PESSOA JURÍDICA

'Art. 223-D. A **imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência** são bens juridicamente tutelados inerentes à **pessoa jurídica**.'

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;***
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;***
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;***
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.***

*§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, **mas em relação ao salário contratual do ofensor.***

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização."

16) PROTEÇÃO À MATERNIDADE

25

- ▶ - art. 394-A da CLT
- ▶ - ar. 396 da CLT
- ▶ - **Gestante** – **obrigatoriedade de afastamento** – só insalubridade em **grau máximo**
- ▶ - **Gestante** – insalubridade em **grau médio** – pode ser afastada ou não, dependendo de **atesto médico**
- ▶ - **Lactante** – afastamento do trabalho insalubre, em **qualquer grau**, depende de atestado médico
- ▶ - **Gestante/Lactante** afastada recebe **insalubridade e empresa compensa nas contribuições previdenciárias**
- ▶ - **Gestante/Lactante não consegue ser alocada para local salubre** – gravidez de risco receberá **salário maternidade**

17) ALTERAÇÕES NAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de Autônomos

art. 442-B da C

▶ *E A SUBORDINAÇÃO????*

▶ *Princípio da Primazia da Realidade* (Ex: Cooperativas)

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

Contrato de Trabalho Intermitente

28

art. 443, § 3º da CLT

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a **prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, **independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas**, regidos por legislação própria." (NR)

-Regulamentação do Trabalho Intermitente – art. 452-A da CLT

- celebrado por escrito
- conter valor da hora de trabalho, não inferior ao salário mínimo ou equiparados
- convocação por qualquer meio de comunicação eficaz – informando a jornada – 3 dias de antecedência
- empregado tem 1 dia útil para responder, silêncio presume recusa
- recusa não descaracteriza subordinação
- parte que descumprir acordo pagará: no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração devida, é permitida a compensação em igual prazo

-final do período laboral Empregado receberá:

- I - remuneração;*
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;*
- III - décimo terceiro salário proporcional;*
- IV - repouso semanal remunerado; e*
- V - adicionais legais.*

- FGTS E Contribuição Previdenciária – Recolhidos Mensalmente

- a cada 12 meses Empregado adquire direito a 1 mês de férias (não poder ser convocado)

- **Negociação Individual equivalente á Coletiva**

- art. 444, Parágrafo Único, da CLT

- Empregado com diploma de nível de superior e salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos Benefícios da Previdência Social pode realizar Negociação Individual – apenas para itens do art. 611-A da CLT

- Art. 468 da CLT – VEDA ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA AO EMPREGADO, mesmo com seu consentimento.

31

- Vício de Consentimento – art. 138 do Código Civil e seguinte

CLT - Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (não alterado)

CÓDIGO CIVIL - Art. 138. São anuláveis os negócios jurídicos, quando as declarações de vontade emanarem de erro substancial que poderia ser percebido por pessoa de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio.

- Uniformes – Empregador pode definir padrão de uniformes

- Cuidado com uniformes “Vexatórios” ou que tornem o Empregado “Propaganda ambulante”
- Podem gerar Dano Moral
- art. 456-A da CLT

*"Art. 456-A. Cabe ao empregador **definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral**, sendo lícita a inclusão no uniforme de **logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras** e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.*

*Parágrafo único. A **higienização do uniforme** é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem **necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.**"*

-Remuneração e Salário art. 457 CLT

33

Regra Antiga

INTEGRAM O SALÁRIO:

- 1 – Importância fixa estipulada
- 2 – Comissões
- 3 – Percentagens
- 4 – Gratificações ajustadas
- 5 – Diárias de Viagens (maiores que 50%)
- 6 – Abonos pagos pelo empregador

Regra Nova

INTEGRAM O SALÁRIO:

- 1 – Importância fixa estipulada
- 2 – Gratificações legais
- 3 – Comissões pagas pelo empregador

Regra Antiga

NÃO INTEGRAM O SALÁRIO:

- 1 - Ajudas de Custo
- 2 – Diárias para viagem (menores até 50%)

Regra Nova

NÃO INTEGRAM O SALÁRIO:

- 1 - Ajudas de Custo
- 2 – Auxílio Alimentação (vedado pgto em dinheiro)
- 3 – Diárias para viagem
- 4 – Prêmios
- 5 – Abonos

-Igualdade e Equiparação Salarial

-art. 461 da CLT

- idêntica função, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesmo estabelecimento empresarial = **igual salário**

- sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade

Paradigma:

- **trabalho de igual valor** = igual produtividade e mesma perfeição técnica

- diferença de **tempo de serviço para mesmo empregador** ou sucessor **NÃO SUPERIOR** a 4 anos

- diferença de **tempo na função** entre Eles **NÃO SUPERIOR** a 2 anos

- **Exceção**: possuir pessoal organizado em quadro de carreira ou plano de cargos e salários

- Alteração Contratual – REVERSÃO AO CARGO EFETIVO

- Cargo ou Função de Confiança:
- adicional de no mínimo 40%
- reversão a qualquer momento (**agora – sem incorporação**)
- Transferência sem anuência

-art. 468, § 2º da CLT

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (não alterado)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função."

18) EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

36

- ▶ -art. 477 da CLT –
- ▶ Extinto contrato Empregador deverá:
- ▶ - proceder anotação na CTPS
- ▶ - comunicar dispensa ao órgão competente
- ▶ - realizar pagamento das verbas rescisórias em até 10 dias, a contar do término do contrato
- ▶ - pagamento em dinheiro, cheque visado ou depósito bancário, exceto para analfabetos (dinheiro e depósito bancário)
- ▶ - entrega de documentos (mesmo prazo acima)
- ▶ - Seguro Desemprego e movimentação de conta do FGTS – apenas com CTPS anotada

- **Dispensa Coletiva**

- art. 477-A da CLT – desnecessidade de autorização Sindical

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

- *Dispensa em Massa (vedado) art. 7º da CF/88*

- Plano de Desligamento Incentivado

- art. 477 – B da CLT

- Trabalhador não poderá contestar em Juízo

- art. 5º, XXXV, da CF/88 – Princípio da Inafastabilidade da jurisdição

*"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, **enseja quitação plena e irrevogável** dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."*

CF/88 - XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

- **Justa Causa por perda da habilitação**

- art. 482, m, da CLT

- necessita de **conduta dolosa**

- acréscimo de conduta para JUSTA CAUSA

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

- Rescisão Contratual por Acordo

- art. 484-A da CLT

I – Pagamento pela METADE:

a) aviso-prévio (só se indenizado)

b) indenização sobre FGTS (20%)

II – Pagamento INTEGRAL: as demais verbas trabalhistas

III – Empregado poderá sacar até 80% do valor do FGTS

IV – Não tem direito a Seguro Desemprego

19 - ARBITRAGEM EM CONTRATO INDIVIDUAL

41

- ▶ - art. 507-A da CLT
- ▶ - Lei da Arbitragem lei nº 9.307/1996
- ▶ "Art. 507-A. 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, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."

20 – QUITAÇÃO ANUAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS

42

- ▶ - art. 507-B da CLT
- ▶ - constava do art. 223 da CF/88 para os T. Rurais – revogado pela EC 28/2000
- ▶ - é facultativo
- ▶ - na vigência ou não do contrato
- ▶ - intermediação do sindicato
- ▶ - eficácia liberatória (quitação) e não pode contestar

21 – COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

43

- ▶ - art. 510-A da CLT
- ▶ - **FINALIDADE: intermediar diálogo entre Empregados e Empresa**
- ▶ a) empresas com mais de 200 a 3000 empregados – 3 membros
- ▶ b) empresas com mais de 3000 à 5000 empregados – 5 membros
- ▶ c) empresas com mais de 5000 empregados – 7 membros
- ▶ - art. 11 da CF/88 prevê 1 membro para empresas com mais de 200 empregados
- ▶ -art. 510-B – atribuições da Comissão de Empregados
- ▶ - art. 510-C – eleição da Comissão de Empregados
- ▶ - art. 510-D – Mandato dos Membros da Comissão de Empregados
- ▶ - uma comissão por Estado/DF

22) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (facultativa)

44

- ▶ - art. 8º, IV da CF/88 (**não diz que é tributo e obrigatório**)
- ▶ - art. 578 e 579 da CLT - Desconto e Recolhimento dependem de **prévia autorização**
- ▶ - art. 582 da CLT – **Empregadores são obrigados a descontar** a contribuição sindical na folha de pagamento - MÊS DE MARÇO DE CADA ANO
- ▶ - art. 583 da CLT – O **recolhimento da contribuição sindical** será:
 - ▶ a) empregados e trabalhadores avulsos – ABRIL DE CADA ANO
 - ▶ b) agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais – FEVEREIRO
- ▶ - art. 587 – **Empregadores optantes** devem recolher no mês de JANEIRO de cada ano
- ▶ - art. 602 da CLT – Empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto – PRIMEIRO MÊS SUBSEQUENTE AO REINÍCIO DO TRABALHO. (desconto)

23) O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

45

- ▶ Art. 611-A pode negociar / Art. 611-B não pode negociar
- ▶ Art. 611 § 2º e ss.
- ▶ - Inexistência de contrapartidas recíprocas não invalida o Instrumento Coletivo
- ▶ - Cláusula de Redução de Salário ou Jornada – necessidade de proteção dos Empregados contra dispensa imotivada, durante vigência do Instrumento
- ▶ Ação Anulatória de Cláusula procedente: se houver cláusula compensatória, esta também deverá ser anulada, sem direito a repetição do indébito

- ▶ - art. 611-A da CLT
- ▶ A Convenção Coletiva e Acordo Coletivo têm prevalência sobre a 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.

Art. 611-B da CLT – o que **NÃO PODE SER NEGOCIADO:**

48

"Art. 611-B.É ILÍCITA a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - **seguro-desemprego**, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (**FGTS**);
- IV - **salário mínimo**;
- V - valor nominal do **décimo terceiro salário**;
- VI - **remuneração do trabalho noturno superior à do diurno**;
- VII - proteção do salário na forma da lei, **constituindo crime sua retenção dolosa**;
- VIII - salário-família;
- IX - **repouso semanal remunerado**;
- X - **remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal**;
- XI - **número de dias de férias devidas ao empregado**;
- XII - **gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**;

- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

- art. 614, § 3º, da CLT – **Duração e Fim da Ultratividade das Cláusulas Negociais**
- limite de dois anos
- vedada a ultratividade

"Art. 614.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade." (NR)

"Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho."

- art. 620 da CLT – **Hierarquia das Normas Negociais**

- Acordo Coletivo prevalece sobre Convenção Coletiva

- Princípio da Norma mais favorável ao Empregado vai contra

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho."

24) FIXAÇÃO DO ÍNDICE PARA REAJUSTE DOS VALORES DAS MULTAS

- ▶ -art. 634, § 2º da CLT
- ▶ - **fixa a TR (Taxa Referencial) divulgada pelo Banco Central**
- ▶ "Art. 634.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo."

25) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

- ▶ - art. 652, f, da CLT
- ▶ - Competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL em matéria de competência da Justiça do Trabalho
- ▶ "Art. 652. *Compete às Varas do Trabalho:*
- ▶ *f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.*

26) ALTERAÇÃO DA FORMA DE CONTAGEM DOS PRAZOS

55

- ▶ - art. 775, caput, da CLT – **prazo contado em dias úteis**
- ▶ - similaridade ao art. 219 do CPC/2015

- ▶ - art. 775, §§ 1º e 2º da CLT – possibilidade de dilação de prazos processuais:
 - ▶ a) quando o Juiz entender necessário
 - ▶ b) em virtude de força maior, devidamente comprovada

27) DAS CUSTAS PROCESSUAIS – fixação de valores máximos e mínimos

- art. 789 da CLT
- alíquota de 2% do valor pleiteado na ação
- mínimo: R\$ 10,64
- máximo: quatro vezes o valor do limite máximo dos benefícios pagos pelo INSS (4X R\$ 5.531,31 = R\$ 22.125,24)

28) DA JUSTIÇA GRATUITA

57

- ▶ - art. 790, §§ 3º e 4º da CLT
- ▶ - comprovação de salário inferior a 40% do maior benefício do INSS (40% de R\$ 5.561,31 = **R\$ 2.212,52) ou**

à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

29) DOS HONORÁRIOS PERICIAIS

58

- ▶ -art. 790-B da CLT
- ▶ - responsabilidade pela sucumbência no caso de perícia desfavorável, mesmo que beneficiário da Justiça Gratuita
- ▶ - caso beneficiário da Justiça Gratuita comprove não ter obtido benefícios suficientes para pagar a perícia, mesmo que em outro processo, a UNIÃO arcará com o pagamento

30) DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (SUCUMBÊNCIA)

59

- ▶ - art. 791 da CLT
- ▶ - súmula 219 TST – listava situações onde cabia honorários advocatícios na Justiça do Trabalho
- ▶ - honorários devidos, mesmo que o Advogado atue em causa própria
- ▶ - **mínimo de 5% e máximo de 15% sobre o valor da Liquidação de Sentença**, do proveito econômico obtido ou sobre o valor da causa atualizado
- ▶ - caso beneficiário da Justiça Gratuita comprove não ter obtido benefícios suficientes para pagar a perícia, mesmo que em outro processo, estará liberado do encargo

Súmula nº 219 do TST

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família

31) RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL E LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- ▶ - art. 793-A da CLT
- ▶ '*Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele **que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.***'
- ▶
- ▶ - art. 793-B da CLT – considera-se litigância de má-fé:
 - ▶ I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
 - ▶ II - **alterar a verdade dos fatos**;
 - ▶ III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
 - ▶ IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
 - ▶ V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
 - ▶ VI - provocar incidente manifestamente infundado;

- art. 793- C – **condenação da litigância de má-fé:**
 - de ofício ou a requerimento da parte
 - multa superior a 1% e inferior a 10% do **valor da causa**
 - em benefício da Parte Contrária
- art. 793-D da CLT - **multa à TESTEMUNHA** que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa (**mesmo percentual**)

32) EXCESSÃO DE INCOMPETÊNCIA

63

- ▶ - art. 800 da CLT
- ▶ - prazo: 5 dias da notificação da ação
- ▶ - Juiz não realizará audiência e intimará Reclamante e Litisconsortes
- ▶ - Juiz poderá solicitar produção de provas
- ▶ - decisão de qual Juízo é competente e continuidade do Processo

33) ÔNUS DA PROVA

64

- ▶ - art. 818 da CLT
- ▶ - equivalência ao art. 373 do CPC/2015
 - ▶ *"Art. 818. O ônus da prova incumbe:*
 - ▶ *I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;*
 - II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante*
- ▶ - possível aplicabilidade do art. 6º, VII, do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90) – inversão do ônus da prova

34) RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

65

- ▶ - art. 840 da CLT
- ▶ - § 1º - Requisitos da Petição Inicial:
 - ▶ a) ser escrita
 - ▶ b) designação do Juízo
 - ▶ c) qualificação das partes
 - ▶ d) breve exposição dos fatos) **pedido certo, determinado e com a indicação do seu valor**
 - ▶ e f) data e assinatura do Reclamante e seu Representante
- ▶ - § 2º - permite que reclamação seja verbal – exige redução à termo
- ▶ - § 3º - pedidos que não cumprirem requisitos do §1º serão EXTINTOS SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO

35) CONTESTAÇÃO E PREPOSTO

66

- ▶ - art. 841, § 3º da CLT – Impossibilidade de desistência da Ação sem anuência do Reclamado, idem art. 485, § 4º do CPC/2015
- ▶ - art. 843, § 3º da CLT – **preposto não precisa ser Empregado da Reclamada** – derruba Súmula 377 do TST

36) AUDIÊNCIA, ARQUIVAMENTO E REVELIA

- ▶ - **art. 844 C APUT da CLT**: não comparecimento das partes à audiência:
- ▶ a) não comparecimento do Reclamante à audiência – **arquivamento do processo**
- ▶ b) não comparecimento do Reclamado à audiência – **revelia**
- ▶ - art. 844, § 4º - **revelia não produzirá efeitos**:
- ▶ 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.

- art. 844, § 1º da CLT: exceções ao CAPUT: MOTIVO RELEVANTE (art. 473 da CLT)
- art. 844, § 5º, da CLT
- art. 844, § 2º da CLT – condenação do Reclamante ausente ao pagamento das custas processuais, na forma do art. 789 da CLT (2% do valor da causa)
- art. 844, § 3º - pagamento das custas é obrigatório para ajuizamento de nova ação
- art. 844, § 5º, da CLT - **Aceitação de contestação e documentos em audiência com presença apenas do Advogado**
- art. 847, Parágrafo Único - Parte poderá apresentar defesa escrita, pelo sistema digital eletrônico até a audiência

37) INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

69

- ▶ - art. 855-A – aplica-se o procedimento dos arts. 133 à 137 do Código de Processo Civil
- ▶ - art. 855, § 2º - suspende o processo
- ▶ - art. 855-A, § 1º da CLT: da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:
 - ▶ I) não cabe recurso de imediato na fase de cognição – (art. 893, I, CLT)
 - ▶ II) na fase de execução, cabe agravo de petição, independente da garantia do Juízo
 - ▶ III) cabe agravo interno se proferida pelo Relator em incidente instaurado originalmente no tribunal

38) EXECUÇÃO TRABALHISTA

70

- ▶ - art. 876, parágrafo único – transcreve a previsão do art. 144, VIII, da CF/88:
- ▶ **Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais**
- ▶ - **art. 878 da CLT – restrição à execução de ofício**
- ▶ - **Regra Geral:** execução deve ser promovida pelas partes
- ▶ - **Exceção:** no caso das Partes não estarem representadas por Advogado
- ▶ - art. 879, § 2º da CLT – liquidação da sentença – prazo de 8 dias para impugnação
- ▶ - art. 879, § 7º da CLT – Atualização dos créditos pela TR (Taxa Referencial)
- ▶ - art. 882 da CLT – Reclamado poderá garantir o Juízo através de **DEPÓSITO JUDICIAL**
- ▶ - art. 883-A – **Protesto de Sentença e Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT:**
 - ▶ - prazo 45 dias após, após citação sem garantia do Juízo
 - ▶ - art. 523 do CPC dá 15 dias para tal situação

39) DEPÓSITO RECURSAL

71

- ▶ - art. 899, § 4º da CLT – será feiro em conta vinculada ao Juízo e não ao FGTS
- ▶ - art. 899, § 9º da CLT – **reduz o depósito recursal em 50% para:**
 - ▶ a) entidades sem fins lucrativos
 - ▶ b) empregadores domésticos
 - ▶ c) microempreendedores individuais
 - ▶ d) empresas de pequeno porte
- ▶ - art. 899, § 10 da CLT – **isenta do depósito recursal:**
 - ▶ a) beneficiários da justiça gratuita
 - ▶ b) entidades filantrópicas
 - ▶ c) empresas em recuperação judicial

RESTRICÇÕES AOS TRIBUNAIS

72

► "Art. 8º

§ 1º O direito **comum será fonte subsidiária do direito do trabalho**.

§ 2º **Súmulas e outros enunciados de jurisprudência** editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.**

§ 3º No **exame** de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva."

art. 104 do Código Civil de 2002

A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.



HELTON SIMONCELLI

ADVOCACIA

+5518 99793-0963



advhelton@aasp.org.br



www.simoncelli.adv.br



Rua Cristiano Olsen, 2254, Higienópolis - Araçatuba-SP. CEP-16.010-720 Fone: 3301-0470

Rua Cristiano Olsen, 2254, Higienópolis - Araçatuba-SP. CEP-16.010-720 Fone: 3301-0470