

THOMÉ & CUCCHI
Sociedade de Advogados

REFORMA TRABALHISTA

CONTRATO DE TRABALHO (CLT)

NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

1 - Tempo Parcial (part time):

- ✓ até 30 horas semanais (sem horas extras);
- ✓ até 26 horas semanais (com até seis horas extras);
- ✓ compensação de horas até a semana seguinte;
- ✓ o gozo de férias segue a regra geral;
- ✓ salário proporcional às horas trabalhadas;
- ✓ aplicação direta para novas contratações e mediante negociação coletiva para conversão dos contratos atuais.

CONTRATO DE TRABALHO (CLT)

NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

2 - Trabalho intermitente (por hora trabalhada):

- ✓ prestação de serviço não contínua, com ou sem exclusividade, válida para qualquer atividade (exceto aeronautas);
- ✓ ajuste escrito contendo o valor da hora;
- ✓ convocação por meio eficaz com no mínimo 3 dias corridos de antecedência;
- ✓ pagamento imediato ao final do período contratado das seguintes verbas: (i) remuneração; (ii) férias proporcionais com um terço; (iii) décimo terceiro proporcional; (iv) repouso semanal remunerado.

JORNADA DE TRABALHO

1 - Não se considera tempo à disposição entrar ou permanecer na empresa em razão de:

- ✓ busca de proteção pessoal;
- ✓ condições climáticas;
- ✓ práticas religiosas;
- ✓ descanso;
- ✓ lazer;
- ✓ estudo;
- ✓ alimentação;
- ✓ relacionamento social;
- ✓ higiene pessoal;
- ✓ troca de uniforme, quando a troca na empresa não for obrigatória.



JORNADA DE TRABALHO

2 - Fim das horas "in itinere".

3 - Banco de horas individual:

- ✓ período de apuração máximo de seis meses.

4 - Acordo de prorrogação e compensação para fixação da jornada:

- ✓ individual;
- ✓ tácito ou escrito;
- ✓ compensação mensal.

JORNADA DE TRABALHO

5 - Escala 12 x 36:

- ✓ acordo individual, ACT ou CCT;
- ✓ remuneração cobre feriados, DSR's e prorrogação do trabalho noturno.



A realização de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de prorrogação e compensação.

JORNADA DE TRABALHO

6 - Concessão parcial do intervalo para refeição:

- ✓ remuneração apenas do período suprimido com acréscimo de 50%;
- ✓ natureza indenizatória, sem reflexos e incidências.



Teletrabalho (home office):



- ✓ serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, não caracterizado como externo;
- ✓ uso de tecnologia de informação e de comunicação;
- ✓ previsão expressa no contrato de trabalho ou aditivo;
- ✓ alteração para regime presencial por determinação do empregador. Prazo mínimo de 15 dias;

Teletrabalho (home office):

- ✓ previsão em contrato para fornecimento das ferramentas e reembolso de despesas, sem natureza salarial;
- ✓ orientação escrita, com “de acordo” do empregado, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho;
- ✓ comparecimentos eventuais no estabelecimento da empresa não descaracterizam o teletrabalho;
- ✓ o empregado sujeito ao teletrabalho não é elegível às horas extras.

Intervalo amamentação:

- ✓ 2 períodos de 30 minutos cada até o filho completar 6 meses de idade;
- ✓ A forma de gozo dos intervalos pode ser objeto de negociação entre as partes.



Revogação do intervalo de 15 minutos para início das horas extras para mulher.

FÉRIAS



- ✓ possibilidade de fracionamento em 2 ou 3 períodos, por mútuo consentimento, independentemente da idade;
- ✓ um período de gozo de 14 dias e nenhum inferior a 5 dias;
- ✓ início das férias no mínimo 3 dias antes de feriado ou repouso semanal;
- ✓ mantido o abono pecuniário (venda dos 10 dias);
- ✓ nova regra se aplica às férias ainda não gozadas.

REMUNERAÇÃO



Verbas que **não** integram a remuneração:

- ✓ Ajudas de custo
- ✓ Diárias para viagem
- ✓ Auxílio alimentação (vedado o pagamento em dinheiro)
- ✓ Prêmios (*)
- ✓ Abonos (**)

A habitualidade do pagamento não caracteriza a natureza salarial.

(*) liberalidade concedida em forma de bens, serviços ou dinheiro, em razão do desempenho superior ao esperado no exercício de suas atividades.

(**) pagamento estabelecido em lei ou convenção coletiva.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- ✓ trabalho no mesmo estabelecimento
(agência, filial, etc.);
- ✓ menos de 2 anos na função; e
- ✓ menos de 4 anos na empresa.



A equiparação salarial não prevalece quando a empresa possuir quadro de carreira ou plano de cargos e salários, sem necessidade de homologação, podendo as promoções ocorrer por merecimento e por antiguidade ou por apenas um deles.

REVERSÃO DO CARGO DE CONFIANÇA



Possibilidade de reversão do empregado ao cargo efetivo, a qualquer tempo, com supressão da gratificação de função, sem incorporação.

RESCISÃO CONTRATUAL

Fim da homologação no Sindicato ou DRT

- ✓ comunicação aos órgãos competentes (Caixa e DRT);
- ✓ pagamento das verbas rescisórias nos prazos legais;
- ✓ discriminação das verbas no TRCT;
- ✓ entrega ao empregado do comprovante de comunicação da rescisão contratual aos órgãos competentes e do TRCT no prazo de 10 dias.

O levantamento do FGTS e a habilitação no seguro desemprego são feitos com a baixa na CTPS e a apresentação dos comprovantes de comunicação aos órgãos competentes.

OUTRAS QUESTÕES RELACIONADAS À RESCISÃO CONTRATUAL

- ✓ fim da necessidade de negociação sindical para dispensas coletivas (dispensa em massa);
- ✓ PDV enseja a quitação geral do contrato de trabalho se negociado coletivamente (acordo ou convenção coletiva), salvo disposição expressa em contrário;
- ✓ a perda da habilitação para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa do empregado enseja a rescisão contratual por justa causa;
- ✓ rescisão por mútuo acordo:
 - 50% do aviso prévio indenizado;
 - redução pela metade da multa do FGTS;
 - integralmente as demais verbas trabalhistas;
 - liberação de 80% do saldo do FGTS;
 - sem seguro desemprego.

OUTRAS QUESTÕES RELACIONADAS À RESCISÃO CONTRATUAL

Cláusula de arbitragem:

- ✓ previsão em contrato de trabalho ou aditivo contratual;
- ✓ aplicável aos empregados com remuneração superior a duas vezes o teto do benefício da Previdência Social, ou seja, R\$ 11.062,62.

Jurisdição voluntária:

- ✓ acordo extrajudicial submetido à homologação da Justiça do Trabalho;
- ✓ petição conjunta e partes representadas por advogados distintos;
- ✓ pagamento das verbas rescisórias no prazo legal;
- ✓ quitação geral do contrato de trabalho;
- ✓ pagamento do acordo após a homologação;
- ✓ possibilidade de não homologação pelo Juiz.

QUESTÕES SINDICAIS



Contribuição sindical:

- ✓ autorização expressa do empregado para o desconto;
- ✓ desconto de um dia do salário;
- ✓ facultativa também para o empregador.

Recomendação: adotar um termo específico para que o empregado manifeste a sua opção quanto ao desconto da contribuição sindical.

QUESTÕES SINDICAIS

Prevalência do negociado sobre o legislado em relação aos seguintes temas:

- ✓ jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- ✓ banco de horas anual;
- ✓ intervalo para refeição, observado o mínimo de 30';
- ✓ adesão ao programa Seguro-Emprego;
- ✓ plano de cargos e salários (função de confiança);
- ✓ regulamento empresarial;
- ✓ comissão de empregados;

QUESTÕES SINDICAIS

- ✓ teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente;
- ✓ remuneração por produtividade e desempenho individual;
- ✓ modalidade de registro da jornada;
- ✓ troca do dia do feriado;
- ✓ enquadramento do grau de insalubridade;
- ✓ prorrogação de jornada em ambiente insalubre;
- ✓ prêmios de incentivo em bens ou serviços (campanhas);
- ✓ participação nos lucros ou resultados.

QUESTÕES SINDICAIS

Não podem ser suprimidos ou reduzidos, ainda que por meio de negociação coletiva, os direitos previstos na Constituição, entre os quais citamos:

- ✓ depósitos do FGTS e multa rescisória;
- ✓ 13º salário;
- ✓ adicional noturno;
- ✓ adicional de horas extras;
- ✓ férias e terço constitucional;
- ✓ aviso prévio proporcional;
- ✓ prazos prescricionais.

QUESTÕES SINDICAIS

Empregados com diploma de nível superior e salário superior a duas vezes o teto do benefício do INSS estão autorizados a negociar individualmente com o empregador as mesmas condições previstas no artigo 611-A.

Quitação anual de obrigações trabalhistas:

- ✓ faculdade das partes;
- ✓ perante o sindicato dos empregados;
- ✓ termo contendo a discriminação das parcelas cumpridas mensalmente;
- ✓ eficácia liberatória das parcelas especificadas.

QUESTÕES SINDICAIS

Representação dos empregados (comissão de empregados):

- ✓ prevista para empresas com mais de 200 empregados;
- ✓ de 3 a 7 membros, de acordo com o número de empregados;
- ✓ eleição por Estado;
- ✓ mandato de um ano sem reeleição nos dois anos seguintes;
- ✓ estabilidade de um ano desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.



TERCEIRIZAÇÃO

- ✓ válida para qualquer atividade, inclusive atividade-fim;
- ✓ empresa com capacidade econômica compatível com sua execução;
- ✓ ausência de subordinação.

Quarentena: ex-empregado não poderá ser admitido pela empresa prestadora de serviços para prestar serviços ao ex-empregador, em prazo inferior a 18 meses contados da rescisão contratual.

AUTÔNOMOS E PJ

Autônomo: Pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

Pessoa Jurídica (PJ): Empresa prestadora de serviços cuja atividade contratada é executada pelos sócios.

- ✓ regularmente constituído (inscrição na Receita, prefeitura, INSS, junta comercial, etc.);
- ✓ contrato escrito;
- ✓ com ou sem exclusividade;
- ✓ de forma contínua ou não;
- ✓ ausência de subordinação.

AUTÔNOMOS E PJ

Quarentena: ex-empregados não poderão figurar como sócios de pessoas jurídicas em prazo inferior a 18 meses contados da rescisão contratual, exceto se referidos sócios forem aposentados.

Contratação apenas para atividades que existam por si só.
Exemplos: engenharia, arquitetura, psicologia, advocacia.



DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL)

Regulamentação do Instituto no âmbito da relação de emprego. Direito extensivo também ao empregador.

Caracterização:

- 📌 **Empregado:** honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física.
- 📌 **Empresa:** imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência.

DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL)

Valor do dano está tabelado:

- I – ofensa leve: até 3 vezes o salário do empregado;
- II – ofensa média: até 5 vezes;
- III – ofensa grave: até 20 vezes;
- IV – ofensa gravíssima: até 50 vezes.

O enquadramento dependerá da análise do juiz em relação ao caso concreto.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Honorários de sucumbência para ambas as partes, percentual de 5% a 15%:

- ✓ valor da condenação;
- ✓ proveito econômico obtido;
- ✓ sobre o valor atualizado da causa;
- ✓ não compensáveis.

PREPOSTO

O preposto da empresa não precisa mais ser empregado.



Qualquer pessoa pode representar a empresa em juízo.

THOMÉ & CUCCHI
Sociedade de Advogados

REFORMA TRABALHISTA

PAINEL DE DEBATES