

MÄHLMANN & DAL PIVA ADVOGADOS ASSOCIADOS

Direito Empresarial - Tributário e Cível/Comercial - OAB/PR 967

*Rua Souza Naves, 3983-10º and. Cascavel-PR CEP 85.810-900 Tel/Fax (45)3037-2650
Rua Antônio Raposo, 406-7º and. Cjto. 704, Foz do Iguaçu-PR CEP 85.851-090 Tel/Fax (45)3523-4006
Rua Santa Clara, 483, Curitiba-PR, CEP 82.200-380 Tel (41) 3029-0081*

INFORMATIVO

Nov/2017

Nº. 074

Ano XV

Disponível em nossa Home-page (www.madp.adv.br)

Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017

Sumário

| | |
|---|-----------|
| Considerações Iniciais | 1 |
| Negociação | 2 |
| Demissão Voluntária e Rescisão Contratual | 3 |
| Tempo à Disposição e jornada <i>in itinere</i> | 3 |
| Trabalho Intermitente | 3 |
| <i>Home Office</i> e Teletrabalho | 4 |
| Trabalhador Autônomo | 4 |
| Quadro Comparativo | 5 |
| Aplicação da Reforma Trabalhista | 6 |
| Arbitragem e o Acordo Extrajudicial | 7 |
| Extinção Contratual | 9 |
| Responsabilidade Trabalhista na Sucessão Empresarial | 9 |
| Contribuição Sindical | 10 |
| Negociado x Legislado | 11 |
| Regime de tempo parcial e Intervalo intrajornada | 11 |
| Mudanças Processuais | 12 |
| Perspectivas quanto a sua aplicação | 14 |

Considerações Iniciais

Nos últimos 30 anos poucas mudanças econômicas no país podem ser consideradas tão importantes como a reforma trabalhista, recentemente aprovada nas duas casas legislativas, objeto de sanção presidencial em 13/07/2017. A CLT, que foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não foi revogada, mas passará a vigorar em 4 meses com alterações pontuais.

Esta reforma não transforma questões fundamentais da proteção ao trabalhador. Ela não retira qualquer tempo de férias ou a jornada de 44 horas semanais, nem tampouco restringe o acesso ao trabalhador à multa de 40% sobre o FGTS e 13º salário. A essência da legislação trabalhista foi mantida, adequando-a aos contratos de trabalho atuais.

Em virtude dos avanços nas relações trabalhistas que decorrem das próprias modificações interpessoais e econômicas, existia a necessidade de modernizar a CLT, trazendo-a aos contratos atuais de trabalho, concedendo maior autonomia ao empregado e empregador para juntos, nas particularidades de cada caso, construir uma relação adequada a ambos.

Com a entrada em vigor do texto reformador, novas relações trabalhistas foram regulamentadas, como o *Home Office*, jornada 12x36 e o trabalho intermitente, além de alterações em outras, como no caso do autônomo, terceirizado, trabalhador em jornada parcial e até mesmo aqueles sujeitos às 44 horas semanais.

As mudanças vieram para dar maior força às negociações entre contratante e contratado, adequando às necessidades da empresa e do colaborador, simplificando os atos trabalhistas, como rescisão e liberação de FGTS e seguro-desemprego, sem perda de direitos do trabalhador.

Por fim, o que muitos encaram como a maior modificação advinda da reforma trabalhista, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, causará uma significativa alteração nas relações empresa-sindicato-trabalhador, principalmente nos mais de 16.000 sindicatos existentes no Brasil.

Abaixo, listam-se os principais pontos da reforma trabalhista recentemente aprovada, que passará a vigorar no dia 13 de novembro de 2017:

Negociação

Com a reforma trabalhista, a negociação entre empregador e empregado prevalecerá sobre a lei, desde que não contrarie a Constituição Federal. A jornada de trabalho poderá ser adequada ao caso específico, desde que respeitadas às 44 horas semanais. O banco de horas poderá ser fixado sem a necessidade de acordo coletivo, bem como o intervalo intrajornada para descanso e alimentação, cujo mínimo passará a 30 minutos.

É possível ainda usufruir de férias em três períodos, ao contrário dos dois da antiga CLT, bastando à concordância do empregado e o respeito aos limites de dias: um período não pode ser inferior a 14 dias, e os outros dois não podem ser inferiores a 5 dias.

É claro que os direitos do trabalhador, assegurados pela Constituição Federal, não sofrerão quaisquer reduções. Não serão passíveis de alterações os pontos relativos ao fundo de garantia, salário mínimo, 13º salário e férias proporcionais. Remuneração da hora extraordinária em no mínimo 50% acima da hora normal, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador também não poderão ser reduzidas nos acordos individuais e coletivos.

Isto é uma importante conquista para as relações trabalhistas, pois afasta a padronização legal imposta, permitindo uma especificação de cada contrato de trabalho, mediante pacto entre os principais interessados – empregador e empregado – sem qualquer redução dos direitos trabalhistas.

Demissão Voluntária e Rescisão Contratual

Foi criada a modalidade da demissão voluntária em que as partes, de comum acordo, celebram a rescisão do contrato de trabalho. Também chamada de incentivada, permitirá ao trabalhador que aceitar tal proposta o direito a metade do aviso prévio, se indenizado, além de 20% da multa sobre o FGTS depositado e a liberação de 80% deste saldo, bem como da integralidade das demais verbas rescisórias. Contudo, o trabalhador não terá direito de ingresso no seguro desemprego.

Paralelo a isto, a rescisão contratual foi simplificada, com a diminuição da importância dos sindicatos, podendo ser assinada na própria empresa, sem a necessidade de homologação sindical.

Por fim, resta legislada a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, em que trabalhador e empresa, de comum acordo, em petição assinada em conjunto por seus representantes legais, requerem a outorga judicial do acordado, findando com eventuais processos futuros, pormenorizada em artigo publicado neste Informativo.

Tempo à Disposição e jornada in itinere

Com relação ao cômputo de horas trabalhadas, fica afastada a jornada extraordinária do empregado que, por escolha própria, permanece na empresa, por qualquer motivo que seja, após sua jornada normal.

A jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) atualmente entende que se o trabalhador está à disposição do empregador, tal período deve ser computado na jornada de trabalho. Assim, a troca de uniforme, higiene e lanche são consideradas tempo à disposição. Se contidos na jornada, devem ser pagos como hora extraordinária, respeitando o tempo residual de 10 minutos diários.

A reforma trabalhista rompeu com este entendimento, prevendo as situações em que não mais serão computadas na jornada de trabalho: quando o empregado por escolha própria, para proteção pessoal (situação climática ou segurança), ou ainda entrar ou permanecer na empresa para exercer atividade particular (situações religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento pessoal, higiene pessoal, incluindo a troca de roupa ou uniforme, quando não houver a obrigatoriedade de realizar na empresa).

Ademais, na jornada *in itinere*, a CLT atual contabiliza como jornada de trabalho o deslocamento fornecido pelo empregador para locais de difícil acesso ou não servido por transporte público. Isto foi revogado pela reforma trabalhista, sendo que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho. Não serão pagas horas in itinere.

Trabalho Intermitente

Esta nova modalidade de trabalho foi criada espelhando o que é regulado por muitos países, como Alemanha e Estados Unidos. Com ela, os trabalhadores serão remunerados por período trabalhado, diferentemente do trabalho contínuo, em que se leva em conta 30 dias trabalhados, pagos como salário.

Para isto, alguns requisitos devem ser preenchidos, como a prestação com subordinação e não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. O trabalhador deve ser contratado por hora, em jornada móvel, ou seja, em horas e períodos que mais se adequam às necessidades dos empregados e das empresas.

Note-se o exemplo de bares e restaurantes, o trabalho intermitente é considerado ideal para atender às variações de demanda por parte do público, como em ocasiões especiais, feriados e finais de semana.

Insta destacar que o pagamento de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário, descanso semanal remunerado, INSS e FGTS serão mantidos, calculados proporcionalmente aos dias trabalhados, pagos ao final de cada prestação.

Home Office e Teletrabalho

Cada vez mais presente nos grandes centros, o *home Office* foi regulado na reforma trabalhista, na alcinha do teletrabalho. Trata-se da 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.

Os envoltos no teletrabalho não estão sujeitos ao controle de jornada, como os trabalhadores externos e em que desempenham cargo de confiança (artigo 62). Tal condição deve ser expressamente disposta no contrato de trabalho.

A alteração de regime de trabalho presencial para tele trabalho deve ser realizada de comum acordo entre as partes, bastando um mero aditivo contratual. Contudo, para a alteração de regime de tele trabalho para presencial, basta a determinação do empregador, sendo necessário um período mínimo de transição de 15 dias, com o consequente aditivo contratual.

Por fim, destaca-se que a responsabilidade pela manutenção e aquisição dos materiais para o desempenho do teletrabalho deve ser do empregador, não fazendo parte da remuneração do trabalhador.

Trabalhador Autônomo

A reforma trabalhista cria a figura do “autônomo exclusivo e contínuo”, que antes não havia sido regulamentada. Tal trabalhador prestaria serviço por conta própria, sem estar submetido às ordens e subordinação do empregador, podendo ser contratado com exclusividade e de forma permanente, mas sem as garantias normais de um trabalhador comum.

O trabalhador autônomo, por exemplo, não teria direito ao FGTS e seguro desemprego, nem mesmo ao recebimento de horas extras, férias e 13º salário.

Trata-se de uma modalidade um tanto quanto polêmica, pois se assemelharia a chamada pejetização – quando o empregador contrata empresa prestadora de serviços autônoma, escusando-se de direitos trabalhistas – combatida pela justiça do trabalho. Além disso, a empresa deve se atentar a caracterização do vínculo de emprego, que se configurado, assegura os mesmos direitos trabalhistas ao trabalhador contínuo.

Sugere-se uma maior cautela ao se valer desta modalidade, em que pese diversos juristas já terem se posicionado contrários a tal forma de trabalho¹, entendendo tratar-se de uma forma de mascarar os direitos trabalhistas, e que pode ser afastada pelos tribunais pátrios.

Quadro Comparativo

Abaixo, lista-se um quadro comparativo da atual disposição legal com as principais mudanças trazidas com a reforma trabalhista:

| | Atual CLT | Com a reforma trabalhista |
|--|--|---|
| Negociado x Legislado | A legislação vale mais do que os acordos coletivos. | Algumas questões reguladas poderão ser negociadas entre empregador e empregado, prevalecendo sobre a lei. |
| Jornada de trabalho | 8 horas diárias, 44 semanais, 220 mensais | Poderá ser de 12 horas, com 36 de descanso, respeitando as 44 semanais e 220 mensais. |
| Férias | Parceladas em até 2 vezes. | Parceladas em até 3 vezes. |
| Trabalho intermitente | Não regulamentado. | Passam a valer os contratos por hora trabalhada. |
| Home Office | Não regulamentado. | Passam a valer os contratos de trabalho remoto. |
| Autônomo exclusivo | Não regulamentado. | Passa a valer a prestação de serviços para um único empregador de forma contínua, sem vínculo. |
| Contribuição sindical | Obrigatória. | Facultativa. |
| Trabalho parcial | Até 25 horas semanais, sem hora extra. | Até 30 horas semanais, sem hora extra; ou 26 horas semanais, com até 6 horas extras. |
| Rescisão contratual | Contratos de trabalho superiores a 1 ano obrigatória a homologação junto ao sindicato. | Desnecessária homologação da rescisão junto ao sindicato, basta assinatura das partes e de seus advogados. |
| Demissão voluntária | Não regulamentada. | Rescisão com a concordância de ambas as partes, com pagamento das verbas rescisórias, 20% da multa do FGTS, metade do aviso prévio e liberação de 80% do FGTS depositado. |
| Homologação de acordos extrajudiciais | Não regulamentado. | Possibilidade de homologação de acordo extrajudicial. Terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. |

¹Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-libera-pejotizacao-nas-empresas.html>>.

| | | |
|--|---------------------|---|
| Cláusula compromissória de arbitragem | Não regulamentada. | Criada a possibilidade desta cláusula para os contratos cuja remuneração supere R\$ 11.062,62. |
| Honorários advocatícios | Não regulamentados. | 5 a 15% sobre a liquidação de sentença. |
| Litigância de má-fé | Não regulamentada. | 1 a 10% do valor da causa para demandas ou atos manifestamente indevidos. |
| Terceirização | Não regulamentada. | Quarentena de 18 meses entre a demissão de funcionário efetivo e recontração como terceirizado. |

Quadro 1. Comparativo das principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

Aplicação da Reforma Trabalhista

Recentemente sancionada, a reforma trabalhista que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho entrará em vigor em 13 de novembro, após passados 120 dias de sua publicação em Diário Oficial, realizada em 14 de Julho de 2017. Contudo, a dúvida dos juristas diz respeito à aplicação da reforma aos contratos em vigor, e como deve ser o entendimento dos tribunais neste ponto.

Reforçado pelo Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira², o posicionamento majoritário dos juristas é que a reforma trabalhista deverá ser aplicada aos contratos futuros e em vigor, para fatos posteriores a sua vigência.

Assim, os contratos anteriores à vigência da lei também seriam regidos por ela a partir de novembro de 2017. Assim, o empregador ainda deve as horas *in itinere* e não pode pactuar a redução do intervalo interjornada até a entrada em vigor da nova lei, mas que poderiam ser revistas a partir da vigência da reforma.

Este é o entendimento utilizado pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica nas súmulas 248 e 441, referentes respectivamente ao adicional de insalubridade e Aviso Prévio Proporcional, aplicáveis aos contratos em vigor.

Em contrapartida, recentemente o próprio Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula 191 de 2016, quando da análise da Lei n. 12.740/2012, que diminuiu a base do adicional de insalubridade do eletricitário, entendeu que tal modificação apenas valeria aos contratos novos. O motivo seria justamente a redução dos direitos do trabalhador, que não poderia ser aplicado aos contratos em vigor.

Trata-se de uma recente mudança no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, e que pode ser utilizada no presente caso.

Assim, apesar de toda esta análise, o entendimento jurisprudencial mais recente é no sentido de que a aplicação de uma nova norma trabalhista somente teria aplicação para os contratos editados depois de sua vigência, contrapondo o entendimento de que os contratos de trabalho se renovam mês a mês. Desta forma, a tendência é que a reforma aplicaria apenas aos contratos novos, criando uma geração de transição.

²Disponível em <<http://g1.globo.com/economia/noticia/novas-regras-trabalhistas-valerao-para-todos-os-contratos-em-vigor-diz-ministro.ghtml>> Acesso em 14/07/2017.

Criam-se, portanto, duas possibilidades para a aplicação da reforma trabalhista: na primeira, aplicam-se a todos os contratos, vigentes e futuros, relativos aos fatos posteriores a novembro de 2017; na segunda, os contratos anteriores a novembro de 2017 seriam regidos pela lei atual, antiga, enquanto os posteriores a vigência da nova lei seriam nela pautados.

É possível visualizar, caso concretizada esta segunda hipótese, um cenário de demissões em massa, com a consequente contratação de novos empregados regidos pela lei nova, mais benéfica ao empregador. Contudo, a questão ainda resta em aberto, dando margem a uma série de discussões de debates doutrinários e jurisprudenciais, que somente serão consolidados com o entendimento dos tribunais superiores.

Não obstante, deve ser analisada a perspectiva processual: quando passam a valer as novas determinações trabalhistas nos processos do trabalho?

Bem como discorrido acima, trata-se de uma questão passível de discussão. Pontos como a responsabilidade do sócio retirante, arbitragem, acordos extrajudiciais, prazos e outras disposições passarão a vigorar já na vigência da lei. Contudo, alguns pontos serão pacificados com os julgados futuros, como os honorários advocatícios sucumbências e compensação de honorários periciais.

Tais entendimentos somente serão fixados com o alinhamento jurisprudencial, que deve se desenrolar pelos próximos anos. De qualquer sorte, para evitar problemas para a empresa, ao menos em um primeiro momento, a orientação é de que se apliquem as disposições reformadas apenas aos contratos de trabalho novos, enquanto aguarda-se o desenrolar dos casos nos tribunais.

Arbitragem e o Acordo Extrajudicial

Um dos pontos fundamentais da reforma trabalhista que entrará em vigor em novembro deste ano: a autonomia da vontade das partes. Tal mudança assegura uma maior força ao interesse de empregador e empregado, que facilmente podem tratar de alguns pontos inerentes ao contrato de trabalho, como duração do intervalo interjornada e os períodos de férias, por exemplo.

A reforma ampliou também as possibilidades de solução de conflitos entre as partes, através da arbitragem e da homologação judicial de acordos realizados fora do processo.

“A arbitragem consiste em meio heterocompositivo de resolução de conflitos, no qual um terceiro – árbitro – será responsável por solucionar a controvérsia patrimonial disponível.”³ Regulamentada pela Lei n. 9.307/96, a Arbitragem garante ao árbitro as condições de resolver o problema levado pelas partes, sem a necessidade de medidas judiciais específicas.

Presente no texto da reforma, no artigo 507-A, possibilita que as partes convençionem, no contrato de trabalho, cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. Contudo, limita esta possibilidade aos funcionários que recebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo de benefícios previdenciários, ou seja, R\$ 11.062,62.

³ MAZZEI, Rodrigo; CHAGAS, Bárbara Seccato Ruis. Breve diálogo entre os negócios jurídicos processuais e a arbitragem. Revista de Processo, ano 39, n. 237, nov. 2014, p. 228.

Tal possibilidade é inspirada no direito consumerista, sendo uma opção do consumidor na solução de conflitos, escolhendo entre o juízo e a arbitragem. Desta forma, entende-se que, mesmo com a disposição legal expressa, a jurisprudência tenderia a reconhecer como justa a interposição judicial do trabalhador, mesmo que presente a cláusula de arbitragem, por sua hipossuficiência e garantia constitucional do acesso ao judiciário.

Assim, espera-se que seja permitida a cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho de funcionários que auferam remuneração superior a R\$ 11.062,62, mas somente será utilizada a arbitragem caso requerida pelo trabalhador.

Outra possibilidade muito celebrada pelos empregadores, e que diminuirá muitas demandas simuladas e/ou simples, é a homologação judicial de acordos celebrados por empregador e empregado, sem a necessidade de reclamatória trabalhista, possuindo força de coisa julgada.

Atualmente, a única maneira de o empregador garantir segurança jurídica no pagamento de verbas trabalhistas se dá por meio do processo trabalhista, iniciado por uma reclamatória movida por seu empregado. Isso traz prejuízo direto a ambas as partes, pois retrai o interesse do patrão em quitar as verbas trabalhistas fora do juízo, possibilitando posterior ingresso judicial de seu colaborador; bem como ocasiona na demora e dificuldade do empregado em receber o que muitas vezes lhe é devido.

Com isso, as chamadas lides simuladas eram estabelecidas, em que o acordo era realizado antes do ingresso judicial pelo empregado, mas oficializado após, geralmente na audiência inicial.

Isto causa uma demanda excessiva ao poder judiciário, que poderia se ocupar com matérias em que sua atenção se mostra necessária.

Assim, o legislador possibilitou a composição amigável das partes fora do curso processual, que deverá ser devidamente homologada por juiz do trabalho mediante petição assinada em conjunto pelas partes, cada uma representada por seu advogado. Evita-se, desta forma, o prejuízo para qualquer uma das partes, já que se mostrariam devidamente instruídas de seus direitos.

Críticos desta modalidade entendem que o judiciário passaria a ser mero órgão homologador de acordos, e que caberia ao juiz coibir o ingresso de acordos sem fundamento, apenas para reconhecer verbas rescisórias, evidentemente devidas. Caberia ao juiz fixar, também, as custas judiciais e honorários advocatícios devidos, o que selecionaria o ingresso deste tipo de pedido.

Este ponto também deve ser analisado no decorrer do tempo, na medida em que a jurisprudência for se encaminhando para um entendimento pacificado, posto que o juiz não está obrigado a homologar todo e qualquer acordo apreciado por ele, atentando-se a possíveis fraudes, acordos lesivos e renúncias de direitos. De qualquer sorte, mostra-se uma interessante opção as empresas do país, que com uma maior segurança, podem se unir aos seus empregados na redução do aumento de demandas judiciais.

Extinção Contratual

A extinção do contrato de trabalho ficou relativamente mais simples com o advento da reforma trabalhista. Se antes a figura do sindicato era imprescindível para a homologação da rescisão, a partir de 13 de novembro tal outorga será dispensada. A seguir, descreve-se o passo a passo de como deverão ser feitas as rescisões a partir da entrada em vigor da nova legislação trabalhista:

Extinto o contrato, o empregador deverá proceder à anotação na CTPS, comunicando a dispensa aos órgãos competentes, realizando o pagamento das verbas rescisórias até 10 dias, contados do término da relação de trabalho – independente da modalidade do aviso prévio.

Ao pagamento das verbas rescisórias, que a atual CLT prevê apenas em cheque visado e dinheiro (sendo que os analfabetos somente podem receber em dinheiro), a reforma trabalhista admitiu expressamente que pode ser realizado via depósito bancário, conforme acordado pelas partes.

Tal qual explicitado acima, o prazo de entrega dos documentos e pagamento dos valores referentes à quitação do contrato é de 10 dias, contados a partir do término do contrato.

A reforma trabalhista simplificou a requisição do seguro desemprego e movimentação da conta vinculada de FGTS, bastando o trabalhador apresentar a CTPS com devida anotação da baixa do contrato, e desde que o empregador tenha feito a devida comunicação aos órgãos competentes.

No que diz respeito às modalidades de extinção do contrato de trabalho, foi criada a opção de as partes acordarem no fim da relação, em que algumas parcelas são divididas pela metade. Trata-se do caso em que as partes pactuam, livremente, pelo fim do contrato de trabalho. Nesta modalidade, o aviso prévio indenizado e indenização do FGTS (20%) serão devidos pela metade. Todas as demais verbas serão pagas integralmente. O empregado poderá sacar até 80% do valor depositado a título de FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego.

Ainda, foi incluída outra modalidade de justa causa, acrescida na alínea “m” do já conhecido artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se do caso em que o empregador poderá demitir por justa causa o funcionário que, por conduta dolosa sua, perdeu habilitação necessária ao desempenho de suas atividades.

Trata-se do caso de advogado que dolosamente tem seu registro na Ordem dos Advogados do Brasil cancelado, ou motorista profissional que perde sua habilitação. Insta destacar, mais uma vez, que somente é legítima a justa causa se o empregado der causa a perda da habilitação, por conduta dolosa sua.

Responsabilidade Trabalhista na Sucessão Empresarial

A reforma também trata do sócio retirante – aquele que sai da sociedade antes do ingresso judicial. Até que momento o sócio responderia judicialmente pelos atos praticados pela empresa quando era integrante de seu quadro societário? A reforma buscou pacificar essa questão, trazendo segurança jurídica as partes.

De forma clara, o sócio retirante responde subsidiariamente, ou seja, deve-se respeitar a ordem: empresa, após sócios atuais, e em terceiro lugar o sócio retirante. Ademais, este responde apenas às dívidas trabalhistas do período que figurou como sócio, bem como pelos débitos passados, as posteriores ao desligamento não deve ser responsabilizado.

Contudo, um ponto deve ser observado, e que representa o respeito ao direito societário e ao colendo desligamento: o sócio somente responde pelas dívidas anteriores ao seu desligamento se a ação trabalhista for ajuizada até 2 (dois) anos da averbação da modificação do contrato social.

Destaca-se que tal prazo somente começa a contar após a averbação do contrato social na junta comercial – quando tal ato se torna público. Para o fácil entendimento, lista-se abaixo quatro situações práticas diferentes de responsabilização societária:

1. Sócio retirante “de fato”: o sócio se desliga da empresa, mas não averba a modificação do contrato social na junta comercial, tal qual um contrato de gaveta. Tal contrato vincula os sócios envolvidos, porém não tem eficácia perante o trabalhador, de maneira que o sócio retirante pode responder normalmente, como se nunca tivesse saído.
2. Quando a ação é ajuizada dentro do prazo de 2 (dois) anos da retirada do sócio, mas demora na tramitação processual, o sócio retirante pode responder normalmente. O que vale é a data em que foi ajuizada a ação.
3. Quando o contrato de trabalho do reclamante permanece em vigor após a retirada do sócio, este responde até os atos de sua saída. Por exemplo: o sócio se retira em janeiro de 2016, e a reclamação é referente a contrato de trabalho de 2012 até janeiro de 2017, responde por créditos trabalhistas até sua efetiva saída, em janeiro de 2016.
4. Novos Sócios: aplica-se o disposto no artigo 1.025 do Código Civil – o novo sócio responde por todas as dívidas daquela empresa, incluindo o passivo trabalhista. Por exemplo, o sócio que ingressa em 2017 responde pela dívida de trabalhador que saiu em 2010.

Contribuição Sindical

Talvez o ponto mais comemorado pelos empregadores e empregador, a reforma trabalhista trouxe o fim da contribuição sindical obrigatória, que somente poderá ser exigida por expressa anuência dos empregados.

A contribuição sindical é o valor cobrado/recebido pelos sindicatos integrantes do chamado sistema de custeio sindical, de caráter obrigatório. Imperativo distinguir a contribuição sindical das contribuições confederativa e assistencial, que muito embora também não sejam obrigatórias, possuem natureza e destinações diversas.

A contribuição sindical atualmente é cobrada de todos os funcionários, indiscriminadamente, mas que passará a ser exigida apenas daqueles que expressamente anuírem com referido desconto. Por sua vez, a contribuição assistencial é devida apenas dos filiados ao sindicato, fixada em assembleia geral para o custeio do sistema confederativo. O mesmo se vê na contribuição assistencial, cobrada apenas dos filiados, descontada mediante autorização, voltada para compensar os custos durante a negociação.

Desta forma, percebe-se que a partir de 13 de novembro de 2017 nenhum desconto sindical poderá ser feito sem a expressa anuência do empregado, protegendo seus interesses e direitos. Evidentemente tal medida trará consequências aos sindicatos, principais opositores à reforma trabalhista, que precisarão se adaptar as mudanças que entrarão em vigor.

Negociado x Legislado

Muito tem se falado da prevalência do negociado sobre o legislado. Da idéia de que o empregador poderia sobrepor sua vontade sobre a CLT com um acordo junto ao empregado. Porém, a lei reformista é expressa e clara nos direitos que serão passíveis de serem discutidos em **Negociação Coletiva**, estabelecendo assim o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Passíveis de serem tratadas em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), as hipóteses aduzidas pelo novo artigo 611-A terão prevalência sobre a CLT. Alguns pontos, como jornada de trabalho; banco de horas anual; redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos; plano de cargos, salários e funções; tele trabalho, trabalho intermitente e regime de sobreaviso; e remunerações por produtividade e gorjetas poderão ser discutidas coletivamente, tendo maior peso que a legislação.

Contudo, o artigo 611-B da CLT impede a discussão em Convenção Coletiva e Acordo Coletivo de Trabalho em alguns casos, que infligem o patamar civilizatório mínimo, como FGTS; seguro desemprego; salário mínimo; 13º salário; remuneração do salário noturno; salário família; horas extras; descanso semanal remunerado; aviso prévio e tantos outros.

Toda esta mudança permite uma maior força para as especificidades de cada empresa, assegurando imutabilidade aos direitos essenciais do trabalhador, garantidos na Constituição Federal. Inexiste qualquer perda de direitos para as partes, em específico aos empregados, que muito têm criticado a reforma.

Regime de tempo parcial e Intervalo intrajornada

O regime de tempo parcial diz respeito às jornadas inferiores as 44 (quarenta e quatro) horas semanais padrão, excluindo as categorias com jornada já reduzida, como no caso dos bancários e suas 30 (trinta) horas.

A legislação atual permite que o contrato de regime parcial seja limitado a 25 (vinte e cinco) horas por semana, sem desempenho de horas extraordinárias ou venda de férias, que correspondem ao período de 8 (oito) a 18 (dezoito) dias por ano. Em contrapartida, a reforma trabalhista ampliou a atual jornada parcial, estabelecendo o limite para 30 (trinta) horas, sem horas extraordinárias; ou até 26 (vinte e seis) horas por semana, com o limite de 6 horas extras por semana, que podem ser compensadas até a semana seguinte. Isto permite uma maior flexibilidade na prestação da jornada.

A seguir, apresenta-se uma tabela comparativa das mudanças na jornada de regime de tempo parcial, que passarão a vigorar em 13 de novembro:

| Antes da reforma | Depois da reforma |
|----------------------------|--|
| Máximo de 25h | Máximo de 30h (sem HE) Máximo de 26h (até 6 HE) |
| Férias menores (8-18 dias) | Férias 30 dias |
| Não pode converter férias | Pode converter férias |

Quadro 2. Comparativo de mudanças no regime de tempo de trabalho.

No que diz respeito ao intervalo intrajornada, usufruído dentro da própria jornada de trabalho, o empregado que trabalha mais de 6 (seis) horas tem direito, atualmente, a intervalo de 1 (uma) hora, irredutível, nas formas da Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Contudo, o Ministério do Trabalho e Emprego pode permitir a redução para 30 (trinta) minutos, desde que a empresa possua refeitório interno.

Com a reforma, as empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada para até 30 (trinta) minutos, desde que autorizado em Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, com expressa permissão do trabalhador. Ainda, com a reforma, nos períodos em que o intervalo intrajornada não é integralmente pago, serão devidos apenas os minutos suprimidos, e não a hora integral, como aplicada atualmente.

Mudanças Processuais

A Consolidação das Leis do Trabalho não é norma apenas de direito material, mas também dispõe a cerca do direito processual, sendo que a reforma não se omitiu em promover mudanças pontuais neste sentido. São modificações que visam o melhor entendimento dos pedidos e a simplificação das lides trabalhistas, abrindo uma maior margem para a conciliação e coibindo as lides temerárias.

A começar, os pedidos descritos nas reclamações trabalhistas deverão necessariamente ser líquidos e certos. Em outras palavras, o Reclamante deverá apresentar a descrição dos valores que entende devido pra cada um de seus pedidos. Esta exigência já é necessária nos processos que tramitam sob rito sumaríssimo, em causas de valor inferior a 40 (quarenta) salários mínimos.

Por um lado esta medida facilita o entendimento das partes quanto ao pedido, melhorando eventual tratativa de acordo e defesa processual. Porém, tal exigência é encarada por alguns como uma manobra para dificultar o acesso ao judiciário, já que muitas vezes o próprio Autor não possui clara noção do valor de seus pedidos.

Pegue-se, por exemplo, o pedido de horas extras: uma empresa realiza o controle de jornada por cartões ponto, que não são acessíveis ao funcionário demandante. Para que ele consiga liquidar seu pedido, necessário se faz o acesso a tal documentação, seja a pedido direto na empresa, seja mediante uma ação de apresentação de documentos, outra demanda que atrasaria ainda mais a discussão do processo principal.

É de se imaginar que tal exigência deverá ser relativizada em casos específicos, quando o empregado não possua maneira para efetuar a liquidação dos cálculos. O certo é que tal medida contraria em muito os advogados dos trabalhadores, que deverão se especializar não apenas nos termos da reforma, mas em cálculos trabalhistas.

Outra medida regulada pela reforma diz respeito à sucumbência ao final do processo. Até o surgimento da Reforma Trabalhista, ao reclamante não recaía qualquer condenação de verba honorária sucumbencial. Nos casos de insucesso em seus pleitos, ainda que de todos os pedidos formulados na ação trabalhista, o reclamante não respondia por honorários advocatícios da parte adversa.

Deve-se entender que atualmente inexistia a condenação em honorários de sucumbência ao advogado da parte “vitoriosa” na demanda trabalhista, excluindo-se os casos expressamente autorizados – quando assistido por advogado do sindicato e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal. A reforma expressamente autoriza a concessão da sucumbência, no importe de 5 a 15% sobre o valor da condenação.

Autoriza-se também a chamada Sucumbência recíproca, em que a parte sucumbente no pedido paga os honorários da parte contrária. Trata-se da maioria dos casos trabalhistas, julgados parcialmente procedentes. Por serem direitos creditórios do advogado, as verbas sucumbenciais não podem ser compensadas, pois cada advogado de cada parte tem seu direito a receber honorários.

Quando a parte sucumbente for beneficiária da justiça gratuita, em que pese não poder arcar com o pagamento dos honorários sucumbências, será compensado do valor a ser pago em seu favor na execução trabalhista. Caso não tenha sido “vitoriosa” no processo, durante dois anos fica a execução suspensa, aguardando a alteração da situação econômica do empregado, cabendo inclusive compensação com o eventual recebimento em outra ação.

Um último ponto em que a reforma regulou e que vale o destaque no presente estudo diz respeito ao tempo para defesa processual. A reforma adotou que o momento processual adequado para apresentação da exceção de incompetência territorial, ou seja, questionar se a localidade em que tramita a ação é a ideal, é de 5 (cinco) dias, contado do recebimento da notificação judicial da demanda.

Isto ocorre em empresas com representantes comerciais e motoristas que prestam serviços em outras localidades, que ingressam com a demanda no local que teriam prestado seu labor, e que muitas vezes não corresponde ao endereço da empresa. O entendimento atual era diverso, se apresentado com a contestação ou oral na audiência de conciliação. Porém, a reforma esclareceu tal dúvida: a exceção deve ser oposta no prazo de 5 (cinco) dias, contado do recebimento da notificação judicial da demanda.

Assim, é necessário que, tão logo a empresa receba a notificação da demanda trabalhista, já a encaminhe para o advogado realizar a análise prévia do caso para providenciar, se necessário, a exceção ora aduzida.

A reforma buscou pacificar o entendimento do processo do trabalho, definindo questões que antes eram definidas apenas pela doutrina e jurisprudência, simplificando a relação das partes e regularizando a questão dos honorários sucumbenciais, sempre permitidos nas demais esferas do direito.

Perspectivas quanto a sua aplicação

A reforma trabalhista vem para modernizar a justiça do trabalho, adequando a legislação às relações modernas de emprego, buscando afastar a informalidade com uma gama de possibilidades ao empregador e empregado, sem a perda de direitos, simplificando a interação trabalhista.

As mudanças processuais que visam a simplificação do processo trabalhista podem acarretar inclusive em um número maior de ações judiciais, como pedidos de apresentação de documento para a liquidação dos cálculos de uma reclamatória; ou até mesmo pedido de homologação de acordos extrajudiciais. Isto acarretaria em uma sobrecarga ainda maior na tão requisitada justiça do trabalho, que já possui uma média de três milhões de novas ações trabalhistas por ano⁴.

As críticas à reforma, provenientes de inúmeros juristas, deve-se muito ao fato da célere tramitação da Lei n. 13.467/2017, que sem tempo de discussão, foi aprovada nas duas casas legislativas. Com isso, um consenso de suas aplicações somente será pacificado no decorrer dos julgados pelos juízes e turmas recursais pátrios.

As mudanças passarão a valer em 13 de novembro de 2017, porém sua aplicação aos contratos de trabalho em vigor permanece indefinida. Ao empregador, recomenda-se cautela na utilização das novas normas, que devem ser objeto de inúmeras discussões pelos juristas, até que se chegue a um entendimento pacificado nos tribunais.

O desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite⁵ inclusive entende que o controle de constitucionalidade da nova norma trabalhista não ficará a cargo exclusivo do STF, sujeito também ao controle difuso de qualquer juiz ou tribunal infraconstitucional. Desta forma, uma uniformização jurisprudencial será construída ao longo dos anos.

Trata-se de uma importante mudança no cenário econômico do país, cujas consequências já podem ser sentidas. As relações trabalhistas, caso aplicadas pelos tribunais, serão simplificadas, sem a perda de direitos dos trabalhadores, mas aumentando a personalização do contrato de trabalho e o diálogo entre as partes, cujos impactos devem ser objeto de estudo e cautela pelo empresário.

*Guilherme Cavalli Waldow - advogado

As informações contidas nesta publicação não devem ser utilizadas isoladamente sem a assistência de um advogado. Quaisquer dúvidas e/ou sugestões podem ser encaminhadas para o e-mail: madp@madp.adv.br. Os artigos assinados são de responsabilidade dos autores.

⁴ 90% das ações trabalhistas no país baseiam-se em fraudes, afirma deputado. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mar-24/90-aco-es-trabalhistas-baseiam-fraudes-afirma-deputado>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

⁵PERSPECTIVA do futuro da reforma trabalhista. **Boletim Aasp**, São Paulo, n. 3048, p.6-9, 15 out. 2017. Quinzenal.