DÁNIA FIORIN LONGHI

Resumão Jurídico

NOVO

REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor a partir de 13 de novembro de 2017, trouxe a chamada reforma trabalhista, que alterou substancialmente as relações de trabalho. Este *Resumão Jurídico* explica as principais inovações introduzidas na CLT, pronunciando ainda as Súmulas que deverão ser adequadas a essas mudanças.

EMPREGADOR – GRUPO ECONÔMICO – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Art. 2º. (*Mantido*) Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º (*Mantido*).

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, **serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.**

§ 3º Não caracteriza 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.

A responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo econômico se mantém. O que a nova lei traz é a diretriz quanto ao não recolhimento do grupo econômico a mera identidade de sócios, o que é controvertido nas decisões dos tribunais trabalhistas.

TEMPO À DISPOSIÇÃO

Art. 4º. (*Mantido*) Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º *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 artigo 58 desta Consolidação**, quando o empregado, **por escolha própria**, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou mais 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.

Foram inseridos os §§ 1º e 2º ao artigo 4º, trazendo agora, de forma expressa, as hipóteses que não serão consideradas como tempo à disposição. Isso possivelmente levará ao cancelamento da Súmula 366 do TST que, ao tratar sobre tempo à disposição, dispõe que, se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a jornada normal, pois do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Art. 8º. (*Mantido*) As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 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 em lei**, **ou 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 artigo 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.**

Foi mantido o texto do artigo 8º e substituído o parágrafo único pelo § 1º (com o mesmo texto). Foram inseridos o § 2º, que determina que as Súmulas dos TST e do TRT estarão impedidas de criar obrigações, e o § 3º, que restringe a interpretação de acordos e convenções coletivas. Importante destacar também o artigo 611-A e 611-B, que traz limites às negociações coletivas.

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.

Não há equivalência na CLT. A responsabilidade do sócio retirante está atrelada ao período no qual integrou o quadro social da empresa e, tendo em vista a presunção de proveito econômico em relação aos frutos do empreendimento e a regra de que o empregado não deve arcar com o risco da atividade econômica. Esta é a linha em que a jurisprudência tem sido construída. A novidade está no parágrafo único que prevê a responsabilidade por todo o período se for comprovada fraude na alteração societária.

PRESCRIÇÃO

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I – (*Revogado*);
II – (*revogado*).

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O artigo 11 foi atualizado de acordo com o artigo 7º, inciso XXIX, da CF (EC 28, de 25/5/2000). Os §§ 2º e 3º, que foram inseridos, reproduzem o entendimento já solidificado pelo TST nas Súmulas 294 e 268.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

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

§ 1º A flluência 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.

Aqui houve uma mudança drástica: até então não se aplicava a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, de acordo com a Súmula 114, do TST.

EMPREGADO SEM REGISTRO – INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do artigo 41 desta Consolidação ficará sujeito à 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*, 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* constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do artigo 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

A alteração diz respeito aos valores das multas impostas às empresas que não registrarem seus empregados e faz diferenciações para microempresa e empresa de pequeno porte.

JORNADA *IN ITINERE*

Art. 58. (*Mantido*).

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

§ 3º (*Revogado*).

A mudança quanto ao horário *in itinere*, ou seja, o tempo utilizado pelo empregado para ir e voltar do trabalho, que era computado na jornada de trabalho, quando se tratava de difícil acesso ou não servido por transporte público, foi drástica. Não há mais direito às referidas horas. A Súmula 90, do TST, que interpretava o referido artigo, deve ser cancelada.

CONTRATO INDIVIDUAL – AUTONOMIA NA NEGOCIAÇÃO

Art. 444. (*Mantido*) **As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas** em tudo quanto não contrariar as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no artigo 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Esta é uma mudança importante, trazendo para empregados com um salário maior (hoje equivalente a R$ 11.062,62) a possibilidade de negociar diretamente com seu empregador os itens dispostos no artigo 611-A, que são pós sobre as hipóteses de direitos que podem ser negociados coletivamente. Para esses empregados, a negociação pode ser individual. A relação ali prevista é exaustiva e não exemplificativa, isto significa que o artigo traz um limite, não podendo este empregado negociar outros direitos ali não previstos.

SUCESSÃO DE EMPRESAS – RESPONSABILIDADE

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empreendedores prevista nos artigos 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

Antes sem previsão expressa na CLT, o artigo 448-A da nova lei trouxe o que a jurisprudência já tem reconhecido, por meio da interpretação do artigo 10 e 448 da CLT, que a responsabilidade é do sucessor.

PODER DE COMANDO – VESTIMENTA DO EMPREGADO

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.

A inclusão deste artigo reflete o poder do comando do empregador, previsto no artigo 2º da CLT, e o parágrafo único põe fim ao entendimento dos tribunais trabalhistas que por vezes reconheciam o direito do empregado ao reembolso de despesas com a higienização dos uniformes que tinham necessidade de lavagem especial.

SALÁRIO (ART. 457)

Art. 457. (*Mantido*) Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário **a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador**.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos **não integram a remuneração do empregado**, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º (*Mantido*) Considera-se gorjeta não a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como tambem o valor cobrado por empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Considera-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado de superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Foram excluídas da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, previstas no § 1º. O § 2º trouxe expressamente o que não pode ser considerado como salário. Os prêmios, que também passam a não ser considerados salários, estão descritos no § 4º. As gorjetas, incluídas pela Lei 13.419, de 2017, foram mantidas (§ 3º).

SALÁRIO IN NATURA

Art. 458. (*Mantido*) Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em casos alguem será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

...

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do artigo 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Foram mantidos os parágrafos de 1º a 4º e incluído o § 5º, que detalha os benefícios que não são considerados salários, no que diz respeito ao serviço médico e odontológico.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador **não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos**.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, **dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público**.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º (*Mantido*).

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, **multa, em favor do empregado discriminado**, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Houve a inclusão da etnia no *caput* do artigo. O § 1º traz uma modificação importante: a diferença de tempo de serviço de tempo na função não superior a dois anos, já tinha sido interpretada pela Súmula 06 – II. O § 2º traz uma mudança relevante, pois a Súmula 06 – I dispõe pelo Ministério do Trabalho; pela reforma isso não é mais necessário. O § 3º determinava que as promoções deveriam ser por merecimento e antiguidade, alternadamente; agora, pode ser usado apenas um critério. Importante também a inclusão do § 6º, que prevê indenização se for comprovado ato discriminatório.

REVERSÃO DO CARGO DE CONFIANÇA

Art. 468. (*Mantido*) 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.

§ 1º (*Mantida a redação do parágrafo único*). 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.

§ 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.

Conforme dispõe a Súmula 372-I, do TST, aquele que percebia a gratificação de função por dez ou mais anos e, se o empregador, sem justo motivo, faz a reversão ao seu cargo efetivo, não é permitido retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. Agora, é expresso "que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função", o que possivelmente levará ao cancelamento da Súmula.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – HOMOLOGAÇÃO

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (*Revogado*).
§ 2º (*Mantido*).
§ 3º (*Revogado*).
§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º (*Mantido*). Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de **quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato**.

a) (*Revogado*).
b) (*Revogado*).

§ 7º (*Revogado*).
§ 8º (*Mantido*) A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, sal-

Resumo de Reforma Trabalhista

O mais novo título da coleção Resumão Jurídico explica as principais mudanças da reforma trabalhista, aprovada em julho deste ano, que provocou profundas alterações nas relações de trabalho. O que exatamente vai alterar a vida de trabalhadores e empresários?

O Resumão Reforma trabalhista explica as principais inovações feitas na CLT, mencionando ainda as Súmulas que deverão ser adequadas ao novo texto da lei. Todas as informações importantes para você ficar por dentro da reforma, que entra em vigor a partir de 13 de novembro.

Acesse aqui a versão completa deste livro