

A REFORMA TRABALHISTA. ASPECTOS RELEVANTES.

ANÁLISE CRÍTICA E PRÁTICA.

ALEXANDRE AMUI

Advogado Trabalhista e Previdenciário.
Mestrando em Direito das Relações Sociais
e trabalhistas.
Especialista em Direito do Trabalho, Direito
do Estado e Direito Previdenciário.

DIREITO INTERTEMPORAL – 11/11/2017.

DIREITO MATERIAL: *TEMPUS REGIT ACTUM*.

DIREITO PROCESSUAL: COMPLEXO DE ATOS QUE CRIA UM PROCEDIMENTO CONTINUADO.

TEORIA 2: ISOLAMENTO DOS ATOS JUDICIAIS.
APLICA-SE NO BRASIL – ARTIGO 14 DO CPC.



CUIDADO:

1 – RECURSOS (APLICA-SE A LEI VIGENTE NA DATA DA PUBLICAÇÃO DA DECISÃO PARA OS PRESSUPOSTOS RECURSAIS).

EX.: DEPÓSITO RECURSAL EMPRESA RJ.

2 – HONORÁRIOS PERÍCIAIS (ART. 1.047 DO CPC – MATÉRIA PROBATÓRIA - COM BASE NA DATA DO REQUERIMENTO DA PROVA OU DA DETERMINAÇÃO DO JUIZ).

3 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (STJ – NÃO É REGRA PURAMENTE DE DIREITO PROCESSUAL – REGRA HÍBRIDA – ANALISAR A DATA DA DECISÃO JUDICIAL. ALGUNS ENTENDEM QUE SE A AÇÃO FOR AJUIZADA ANTES DE 11/11/2017, NÃO TERÁ HONORÁRIO).

INTERVALO INTRAJORNADA (CUIDADO – 611-B, § ÚNICO, DA CLT).

- 1 – A NORMA COLETIVA PODERÁ ESTABELEECER A REDUÇÃO PARA ATÉ 30 MINUTOS OU FRACIONAMENTO.
- 2 – O MTE PODERÁ AUTORIZAR A REDUÇÃO PARA ATÉ 30 MINUTOS.
- 3 – O AUTOSSUFICIENTE PODERÁ REDUZIR SEU INTERVALO PARA ATÉ 30 MINUTOS OU FRACIONAR.
- 4 – NA AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL, O INTERVALO SERÁ INDENIZADO PELO PERÍODO SUPRIMIDO – 50%.



GESTAÇÃO E ATIVIDADE INSALUBRE.

A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

○ O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

TELETRABALHO

Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;

O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;

Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;

REGIME 12X36

DEPENDE DE NORMA COLETIVA (MP 606/2017).

EXCEÇÃO: SETOR DE SAÚDE – ACORDO INDIVIDUAL OU NORMA COLETIVA.

O INTERVALO PODE SER CONCEDIDO OU INDENIZADO.

NO VALOR DO SALÁRIO JÁ ESTÃO INCLUSOS O DSR E OS FERIADOS TRABALHADOS, ALÉM DA JORNADA NOTURNA PRORROGADA.

O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, **inclusive** quando estabelecida mediante **acordo tácito**, **não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária** se não ultrapassada a duração máxima semanal, **sendo devido apenas o respectivo adicional**.

AJUIZOU A AÇÃO, NÃO FOI À AUDIÊNCIA ou QUER DESISTIR, E AÍ? ART. 844, §§2º e 3º e 841, §3º, DA CLT

1 - NA HIPÓTESE DE AUSÊNCIA DO RECLAMANTE, ESTE SERÁ CONDENADO AO PAGAMENTO DAS CUSTAS, AINDA QUE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA, SALVO SE COMPROVAR, NO PRAZO DE 15 DIAS, QUE A AUSÊNCIA OCORREU POR MOTIVO LEGALMENTE JUSTIFICÁVEL.

O PAGAMENTO DAS CUSTAS É PRESSUPOSTO PARA AJUIZAMENTO DE NOVA AÇÃO.

2 - OFERECIDA A CONTESTAÇÃO, AINDA QUE ELETRONICAMENTE, O RECLAMANTE NÃO PODERÁ, SEM O CONSENTIMENTO DO RECLAMADO, DESISTIR DA AÇÃO.

EXTINÇÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO.

É DEVIDO PELA METADE:

- a) AVISO PRÉVIO, SE INDENIZADO;**
- b) MULTA DO FGTS.**

NÃO É DEVIDO:

- a) SEGURO DESEMPREGO.**

A DÚVIDA É:

COMO FICARIA A PROJEÇÃO NO CONTRATO COM O AVISO PRÉVIO INDENIZADO PELA METADE (OJ 82 DA SDI-1 DO TST)?

EFEITOS DA PROJEÇÃO:

13º, FÉRIAS, FGTS (SÚM. 305 TST), INÍCIO PRESCRIÇÃO (OJ 83), ANOTAÇÃO CTPS (OJ 82), AUMENTO SALARIAL COLETIVO (ART. 487, §1º, CLT), INDENIZAÇÃO DE 1 SALÁRIO DO EMPREGADO SE A DISPENSA OCORRER 30 DIAS ANTES DA DATA-BASE (SÚM. 314 DO TST).

PDV.

REGRA ATUAL: EMPREGADO QUE ADERE AO PDV DÁ QUITAÇÃO APENAS ÀS PARCELAS E VALORES RECEBIDOS (OJ 270 DA SDI 1 DO TST).

REFORMA TRABALHISTA: PREVISÃO EM NORMA COLETIVA – ADESÃO AO PDV COM QUITAÇÃO PLENA E IRREVOGÁVEL DO CONTRATO – ART. 477-B DA CTL.

EXCEÇÃO: AS PARTES PODEM PREVER O CONTRÁRIO DAQUILO QUE ESTABELECE A NORMA COLETIVA

TERCEIRIZAÇÃO

ATIVIDADE FIM?

GELADEIRA: 18 MESES.

RESPONSABILIDADE.

RESCISÃO CONTRATUAL – ART. 477 DA CLT.

1 – Não há mais homologação pelo sindicato.

2 – A comunicação será feita pelo e-social (nova versão).

3 – Prazo de 10 dias para entregar comprovante de envio dos documentos aos órgãos competentes e pagamento.

INTERMITENTE (452-A DA CLT):

- 1 - 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.
- 2 – Notificar 3 dias antes da data para prestar serviço.
- 3 – O empregado tem 24 horas para responder – o silêncio importa em recusa.

INTERMITENTE (452-A DA CLT):



FARIA, FRANCO E CICARI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Até 31 de dezembro de 2020, o

empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo

indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo

empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de **18**

meses, contado da data da demissão do

empregado. (MP 606/2017).

INTERMITENTE (452-A DA CLT): PAGAMENTO, NO MÁXIMO, MENSAL.

DEVE CONTER:

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

O SALÁRIO MATERNIDADE É PAGO PELO INSS.

INTERMITENTE (452-A DA CLT):

É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados

TEMPO À DISPOSIÇÃO:

HORAS IN ITINERE;

PERÍODOS PARA NECESSIDADES PESSOAIS;

TROCA DE UNIFORME;

RESPONSABILIDADE EX-SÓCIO

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.

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

**HIPERSUFICIENTE:
2X TETO INSS E NÍVEL SUPERIOR.**

**CLÁUSULA DE ARBITRAGEM.
2X TETO INSS.**

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

APRESENTADA EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL NO PRAZO DE 5 DIAS A CONTAR DA NOTIFICAÇÃO, ANTES DA AUDIÊNCIA:

1 – SUSPENDE O PROCESSO E NÃO REALIZA A AUDIÊNCIA.

2 – SERÁ INTIMADA A PARTE PARA MANIFESTAR EM 5 DIAS.

3 – SE NECESSÁRIO, MARCA-SE AUDIÊNCIA. NESSE CASO EXCIPIENTE E SUAS TESTEMUNHAS SERÃO OUVIDOS POR CARTA PRECATÓRIA NO JUÍZO DECLINADO COMO COMPETENTE.



5 – PETIÇÃO INICIAL – 840, §1º, DA CLT.

REQUISITOS DA INICIAL
ENDEREÇAMENTO.

QUALIFICAÇÃO DAS PARTES.

FATOS (BREVE RESUMO).

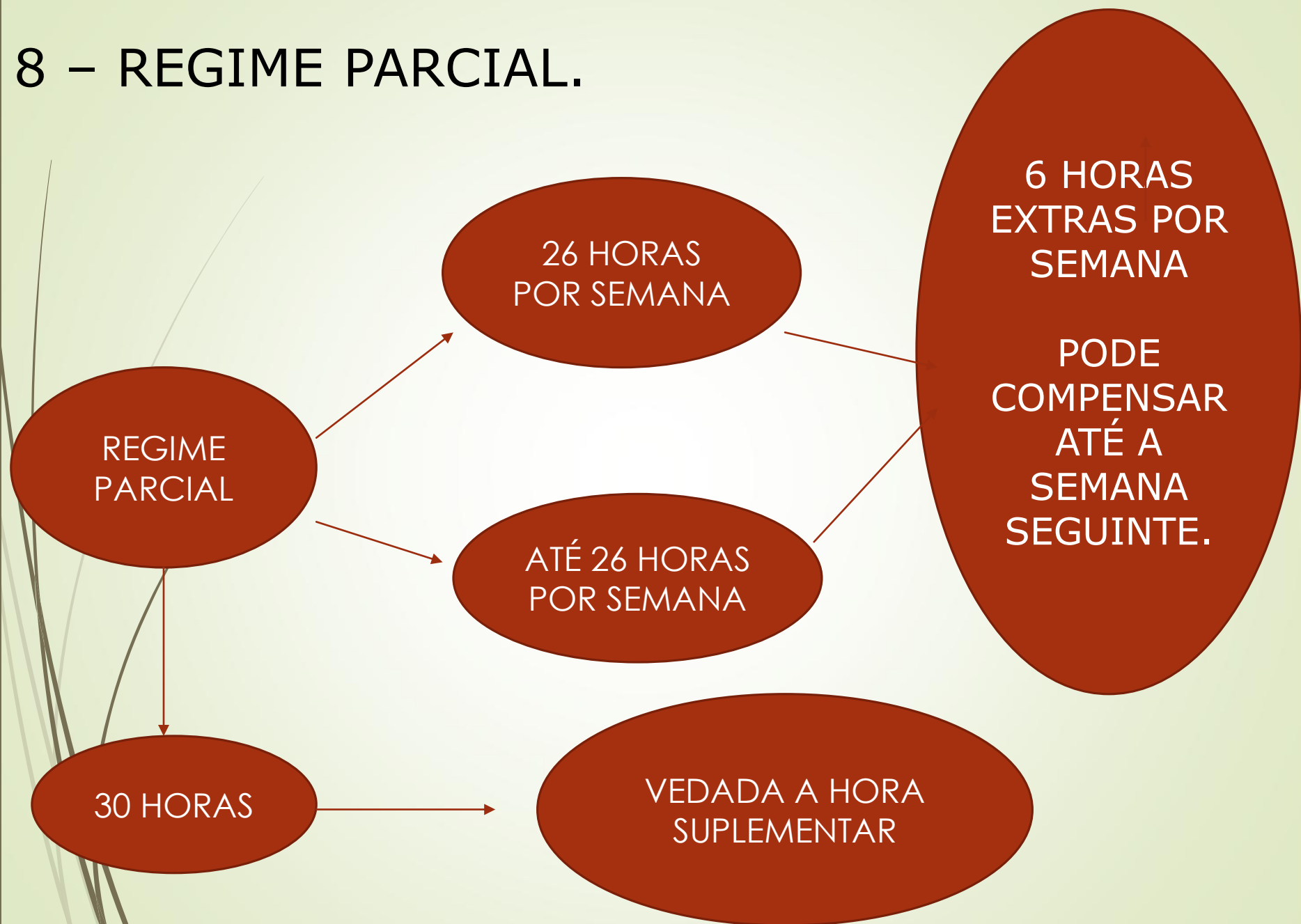
PEDIDO, QUE DEVERÁ SER CERTO E
DETERMINADO E COM INDICAÇÃO DE SEU
VALOR.

DATA E ASSINATURA

7 – BANCO DE HORAS.



8 – REGIME PARCIAL.



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:

A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar;



A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
2. Banco de horas;
3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;
4. adesão ao PSE (PLANO DE SEGURO DESEMPREGO);
5. 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;
6. regulamento empresarial;
7. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;



DANO EXTRAPATRIMONIAL:

Para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

FISCALIZAÇÃO E MULTAS.

ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado;

Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência;

Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;



FÉRIAS

As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;

Contato

- ffcadvogados@hotmail.com
- (62) 3954 - 8900
- (62) 99447 - 3190
- Av. Jamel Cecílio, nº 3310, Ed. Office Flamboyant, sala 1003, Jardim Goiás – Goiânia – GO



www.ffcadv.com.br



[ffcadv](#)

[YouTube](#) [ffcadv](#)



[ffcadv](#)



FARIA, FRANCO E CICARI
ADVOGADOS ASSOCIADOS