



REFORMA TRABALHISTA

Principais aspectos na perspectiva da empresa.

- › **Luiz Fernando Plens de Quevedo**
lpquevedo@almeidlaw.com.br

› QUAL A AMPLITUDE DA REFORMA?

- **HISTÓRIA** – O conjunto de artigos da CLT já sofreu 497 modificações desde 1943, além das 67 disposições constitucionais de 1988 que se somaram à CLT.
- **LEI 13.467/2017**: Altera 100 dispositivos da CLT. Trata-se da maior alteração em apenas um ato.

➤ ***AINDA ASSIM, APENAS PREVISÕES ANACRÔNICAS FORAM ALTERADAS?***

> DIVERSOS PONTOS DA REFORMA ATINGIRAM PREVISÕES JÁ ALTERADAS NA ÚLTIMA DÉCADA

Artigo 58 – A (trabalho em tempo parcial)

- Incluído na CLT em 2001 (mp 2146/2001)

Artigos 578 e 579 (fixação e recolhimento do imposto sindical)

- Foi alterado pela última vez em 2008 (Lei 11.648/2008)

Artigo 442 – A (contrato individual de trabalho)

- Foi alterado pela última vez em 2008 (Lei 11.644/2008)

› **ALGUNS DOS PONTOS REFORMADOS FORAM
INCLUÍDOS NA CLT EM 2016...**

Artigo 394-A
(trabalho insalubre da
gestante e lactante)

Incluído na CLT
em 2016 (Lei
13.287/2016)

› AINDA ASSIM, A REFORMA É AMPLA

ROTINAS TRABALHISTAS:

- TEMPO A DISPOSICÃO DO EMPREGADOR;
- JORNADA *IN ITINERE*;
- BANCO DE HORAS;
- TRABALHO INTERMITENTE;
- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS; ENTRE OUTROS...

PROCESSO DO TRABALHO:

- CONTAGEM DE PRAZO;
- REPRESENTAÇÃO POR PREPOSTO E REVELIA;
- DEPÓSITO RECURSAL;
- CUSTAS PROCESSUAIS;
- PRESCRIÇÃO INTERMITENTE; ENTRE OUTROS...

DIREITO COLETIVO:

- FIM DA OBRIGATORIEDADE DO IMPOSTO SINDICAL;
- FIM DA *ULTRATIVIDADE* DAS NORMAS COLETIVAS;
- PREDOMÍNIO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO;
- PREVALÊNCIA DO ACORDO SOBRE A CONVENÇÃO;
- VANTAGENS NEGOCIADAS VINCULADAS; ENTRE OUTROS...

PROTEÇÃO À EMPRESA REGULAMENTADA:

- RECONHECIMENTO DO GRUPO ECONÔMICO;
- SUCESSÃO DE EMPRESAS;
- SÓCIO RETIRANTE;
- RECUPERAÇÃO JUDICIAL;
- DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA; ENTRE OUTROS...

› MUITO DO QUE SE APRESENTA COMO INOVAÇÃO JÁ SE DEBATIA HÁ TEMPOS NOS TRIBUNAIS

GRUPO ECONÔMICO. IDENTIDADE DE SÓCIOS. A identidade de sócios, por si só, não autoriza o reconhecimento de grupo econômico entre empresas, necessitando a análise de outros elementos para a devida caracterização. Há que se considerar ainda a existência de mesma unidade de comando e administração, com coordenação interempresarial, em razão do objetos sociais em comum, o que não restou comprovado. Agravo de Petição a que se nega provimento. (TRT/SP, Processo, AP 00611007019945020038, 11ª TURMA, Publicação 03/02/2015, Relatora Desembargadora Odette Silveira Moraes)

"Art. 2º

(...)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem 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.

§ 2º DO ART. 11 (PRESCRIÇÃO) -

TRATANDO-SE DE PRETENSÃO QUE ENVOLVA PEDIDO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS DECORRENTES DE ALTERAÇÃO OU DESCUMPRIMENTO DO PACTUADO, A PRESCRIÇÃO É TOTAL, EXCETO QUANDO O DIREITO À PARCELA ESTEJA TAMBÉM ASSEGURADO POR PRECEITO DE LEI.

- Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. (**Súmula 294, TST**)

§ 3º DO ART. 11 (PRESCRIÇÃO) -

A INTERRUPTÃO 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.

- A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos. (**Súmula 268, TST**)

› E NÃO APENAS EM MATÉRIA PROCESSUAL...

ART. 59-B - 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.

- O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (**Súmula 85, III, TST**)

ART. 59-A. EM EXCEÇÃO AO DISPOSTO NO ART. 59 DESTA CONSOLIDAÇÃO, É FACULTADO ÀS PARTES, MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, ESTABELECEER HORÁRIO DE TRABALHO DE DOZE HORAS SEGUIDAS POR TRINTA E SEIS HORAS ININTERRUPTAS DE DESCANSO, OBSERVADOS OU INDENIZADOS OS INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.

- É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (**Súmula 444, TST**)

› MAS A REFORMA TAMBÉM AFASTOU O QUE A JURISPRUDÊNCIA HAVIA CONSOLIDADO

§ÚNICO, ART. 59-B. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS NÃO DESCARACTERIZA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E O BANCO DE HORAS

- A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (Súmula 85, IV, TST)

§4º, ART. 71. A NÃO CONCESSÃO OU A CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA MÍNIMO, PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, A EMPREGADOS URBANOS E RURAIS, IMPLICA O PAGAMENTO, DE NATUREZA INDENIZATÓRIA, APENAS DO PERÍODO SUPRIMIDO, COM ACRÉSCIMO DE 50% (CINQUENTA POR CENTO) SOBRE O VALOR DA REMUNERAÇÃO DA HORA NORMAL DE TRABALHO

- Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (Súmula 437, I, TST)

› SÃO VÁRIAS AS OCORRÊNCIAS NESSE SENTIDO

§2º, ART. 468 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

- Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (Súmula, 372, I, TST)

§3º, ART. 614. NÃO SERÁ PERMITIDO ESTIPULAR DURAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SUPERIOR A DOIS ANOS, SENDO VEDADA A ULTRATIVIDADE.

- As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (Súmula, 277, TST)

§3º, ART. 843 O PREPOSTO A QUE SE REFERE O § 1º DESTE ARTIGO NÃO PRECISA SER EMPREGADO DA PARTE RECLAMADA.

- Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. (Súmula 377m TST. (Súmula, 377, TST)

***O SINDICATO É O
GRANDE
PROTAGONISTA***

› A FACULDADE NO PAGAMENTO DO IMPOSTO RECURSAL NÃO RESOLVE A QUESTÃO DA REPRESENTATIVIDADE

ART. 511. É LÍCITA A ASSOCIAÇÃO PARA FINS DE ESTUDO, DEFESA E COORDENAÇÃO DOS SEUS INTERESSES ECONÔMICOS OU PROFISSIONAIS DE TODOS OS QUE, COMO EMPREGADORES, EMPREGADOS, AGENTES OU TRABALHADORES AUTÔNOMOS OU PROFISSIONAIS LIBERAIS EXERÇAM, RESPECTIVAMENTE, A MESMA ATIVIDADE OU PROFISSÃO OU ATIVIDADES OU PROFISSÕES SIMILARES OU CONEXAS.

§ 1º A SOLIDARIEDADE DE INTERESSES ECONÔMICOS DOS QUE EMPREENDEM ATIVIDADES IDÊNTICAS, SIMILARES OU CONEXAS, CONSTITUEM O VÍNCULO SOCIAL BÁSICO QUE SE DENOMINA CATEGORIA ECONÔMICA.

§ 2º A SIMILITUDE DE CONDIÇÕES DE VIDA ORIUNDA DA PROFISSÃO OU TRABALHO EM COMUM, EM SITUAÇÃO DE EMPREGO NA MESMA ATIVIDADE ECONÔMICA OU EM ATIVIDADES ECONÔMICAS SIMILARES OU CONEXAS, COMPÕE A EXPRESSÃO SOCIAL ELEMENTAR COMPREENDIDA COMO CATEGORIA PROFISSIONAL.

§ 3º CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA É A QUE SE FORMA DOS EMPREGADOS QUE EXERÇAM PROFISSÕES OU FUNÇÕES DIFERENCIADAS POR FORÇA DE ESTATUTO PROFISSIONAL ESPECIAL OU EM CONSEQUÊNCIA DE CONDIÇÕES DE VIDA SINGULARES.

§ 4º OS LIMITES DE IDENTIDADE, SIMILARIDADE OU CONEXIDADE FIXAM AS DIMENSÕES DENTRO DAS QUAIS A CATEGORIA ECONÔMICA OU PROFISSIONAL É HOMOGÊNEA E A ASSOCIAÇÃO É NATURAL .

› A MANUTENÇÃO DA *UNICIDADE SINDICAL* MANTÉM O ANACRONISMO DO SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

ART. 8 (CF) É LIVRE A ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL OU SINDICAL, OBSERVADO O SEGUINTE:

(...)

II - É VEDADA A CRIAÇÃO DE MAIS DE UMA ORGANIZAÇÃO SINDICAL, EM QUALQUER GRAU, REPRESENTATIVA DE CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONÔMICA, NA MESMA BASE TERRITORIAL, QUE SERÁ DEFINIDA PELOS TRABALHADORES OU EMPREGADORES INTERESSADOS, NÃO PODENDO SER INFERIOR À ÁREA DE UM MUNICÍPIO;

> CABERÁ AO SINDICATO A DEFINIÇÃO DE DIVERSOS ASPECTOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

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.

AO SINDICATO ÚNICO, SEM FONTE FIXA DE FINANCIAMENTO, CABERÁ DEFINIR AS VANTAGENS COMPETITIVAS DE UMA EMPRESA CONTRA SUAS CONCORRENTES!

TRABALHADOR COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR COM SALÁRIO MENSAL IGUAL OU SUPERIOR A DUAS VEZES O LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (2 X R\$ 5.031,31) PODERÃO DELIBERAR DE FORMA INDIVIDUAL SOBRE TODOS OS TEMAS AFEITOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ART. 611-A):

- I - pacto quanto à jornada de trabalho;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada no limite mínimo de trinta minutos;
- 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;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

AINDA O TRABALHADOR COM DIPLOMA E ALTO SALÁRIO E A PREVISÃO GERAL DE QUITAÇÃO ANUAL

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.

ART. 507-B. É FACULTADO A EMPREGADOS E EMPREGADORES, NA VIGÊNCIA OU NÃO DO CONTRATO DE EMPREGO, FIRMAR O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, PERANTE O SINDICATO DOS EMPREGADOS DA CATEGORIA.

PARÁGRAFO ÚNICO. O TERMO DISCRIMINARÁ AS OBRIGAÇÕES DE DAR E FAZER CUMPRIDAS MENSALMENTE E DELE CONSTARÁ A QUITAÇÃO ANUAL DADA PELO EMPREGADO, COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA DAS PARCELAS NELE ESPECIFICADAS.

E A QUITAÇÃO GERAL DO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA...

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA, PARA DISPENSA INDIVIDUAL, PLÚRIMA OU COLETIVA, PREVISTO EM CONVECÇÃO 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

A QUESTÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – LEI 9.958/2000

ART. 625-D. QUALQUER DEMANDA DE NATUREZA TRABALHISTA SERÁ SUBMETIDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA SE, NA LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, HOUVER SIDO INSTITUÍDA A COMISSÃO NO ÂMBITO DA EMPRESA OU DO SINDICATO DA CATEGORIA.

§ 1º A DEMANDA SERÁ FORMULADA POR ESCRITO OU REDUZIDA A TERMO POR QUALQUER DOS MEMBROS DA COMISSÃO, SENDO ENTREGUE CÓPIA DATADA E ASSINADA PELO MEMBRO AOS INTERESSADOS.

§ 2º NÃO PROSPERANDO A CONCILIAÇÃO, SERÁ FORNECIDA AO EMPREGADO E AO EMPREGADOR DECLARAÇÃO DA TENTATIVA CONCILIATÓRIA FRUSTADA COM A DESCRIÇÃO DE SEU OBJETO, FIRMADA PELOS MEMBROS DA COMISSÃO, QUE DEVERA SER JUNTADA À EVENTUAL RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.

§ 3º EM CASO DE MOTIVO RELEVANTE QUE IMPOSSIBILITE A OBSERVÂNCIA DO PROCEDIMENTO PREVISTO NO CAPUT DESTE ARTIGO, SERÁ A CIRCUNSTÂNCIA DECLARADA NA PETIÇÃO DA AÇÃO INTENTADA PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO.

§ 4º CASO EXISTA, NA MESMA LOCALIDADE E PARA A MESMA CATEGORIA, COMISSÃO DE EMPRESA E COMISSÃO SINDICAL, O INTERESSADO OPTARÁ POR UMA DELAS SUBMETTER A SUA DEMANDA, SENDO COMPETENTE AQUELA QUE PRIMEIRO CONHECER DO PEDIDO.

“JUDICIÁRIO – ACESSO – FASE ADMINISTRATIVA – CRIAÇÃO POR LEI ORDINÁRIA – IMPROPRIEDADE. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido diverso.”

“PROCESSO OBJETIVO – PETIÇÃO INICIAL. A petição inicial do processo objetivo deve ser explícita no tocante à causa de pedir. JURISDIÇÃO TRABALHISTA. FASE ADMINISTRATIVA. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo”

Inciso XXXV do Art. 5º (CF) ***a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;***

AUSÊNCIA DO VÍNCULO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

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

X

ÚNICO, ART. 442 - QUALQUER QUE SEJA O RAMO DE ATIVIDADE DA SOCIEDADE COOPERATIVA, NÃO EXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE ELA E SEUS ASSOCIADOS, NEM ENTRE ESTES E OS TOMADORES DE SERVIÇOS DAQUELA. (LEI 8.949/1994)

AUSÊNCIA DO VÍNCULO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

O parágrafo único do artigo 442 /CLT assim dispõe: "Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela." Entretanto, não estabelece o dispositivo citado presunção legal de caráter absoluto, mas simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego. **O OBJETIVO DA REGRA TERIA SIDO O DE RETIRAR DO ROL EMPREGATÍCIO RELAÇÕES PRÓPRIAS ÀS COOPERATIVAS - DESDE QUE NÃO COMPROVADA A ROUPAGEM OU UTILIZAÇÃO MERAMENTE SIMULATÓRIA DE TAL FIGURA JURÍDICA. CERTO É QUE, SE COMPROVADO QUE AS ENTIDADES ROTULADAS DE COOPERATIVAS NÃO ATENDEM ÀS FINALIDADES E PRINCÍPIOS IMANENTES AO COOPERATIVISMO, QUAIS SEJAM, PRINCÍPIO DA DUPLA QUALIDADE E DA RETRIBUIÇÃO PESSOAL DIFERENCIADA, E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SE CARACTERIZAR PELA PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, ESTA DEVERÁ SER RECONHECIDA, SOB PENA DE SE COMPACTUAR COM A BURLA À ESSÊNCIA DA FINALIDADE LEGAL.** Acrescente-se que a justificativa da existência da cooperativa é justamente o fato de que a associação de trabalhadores possibilitaria uma atuação no mercado de forma mais organizada e eficaz, tendo como objetivo assegurar um conjunto de benefícios que seriam impossíveis por uma atuação isolada, individual, como o aprimoramento profissional, a ampliação do mercado de trabalho do cooperado, uma efetiva prestação direta de serviços aos associados, tornando-os beneficiários centrais dos serviços prestados pela cooperativa, potencializando (TST, RR 16562320105020046, 3ª Turma, Publicação: 13/11/2015, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado)

"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"

"A FINALIDADE DO EMPREGADOR AO COMETER A **DISPENSA COLETIVA** NÃO É ABRIR **VAGAS** OU DIMINUIR, POR CERTO TEMPO, O NÚMERO DOS EMPREGADOS. SEU DESÍGNIO É, AO CONTRÁRIO, REDUZIR DEFINITIVAMENTE O QUADRO DE PESSOAL. OS EMPREGADOS DISPENSADOS **NÃO SÃO SUBSTITUÍDOS**, OU PORQUE SE TORNARAM DESNECESSÁRIOS OU PORQUE NÃO TEM A EMPRESA CONDIÇÃO DE CONSERVÁ-LOS" (Orlando Gomes, Aspectos Jurídicos do Desemprego Tecnológico, LTr 38/577, Janeiro 1974)

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para (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.

JORNADA *IN ITINERE*

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.

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

ROTINAS TRABALHISTAS(2)

BANCO DE HORAS

Tácito – Poderá ser compensado dentro do mês;

Individual – Poderá ser compensado dentro do período de seis meses;

JORNADA 12X36

Poderá ser objeto de acordo individual;

TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*

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;

TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

SALÁRIO

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.

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O elemento de comparação agora é o *estabelecimento* e não o município;
Inclui-se a regra de quatro anos no emprego e encerra-se a possibilidade da *equiparação em cascata*;

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Não precisa ser homologado no MTE ou no Sindicato

ROTINAS TRABALHISTAS(4)

PEDIDO DE DEMISSÃO

Não precisa ser homologado, mesmo em contratos com mais de um ano;

JUSTA CAUSA

A perda do registro funcional foi incluído nas previsões legais;

ACORDO PARA A RESCISÃO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas pela metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do FGTS;

FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES(2)

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA(1)

ACORDO EXTRAJUDICIAL

Competência da Justiça do Trabalho homologar transação extrajudicial;

JUSTIÇA GRATUITA

É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita

CUSTAS PROCESSUAIS

Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença

Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

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.

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

RESPONSABILIDADE PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS(1)

REVELIA

A revelia não produz o efeito mencionado no *caput* deste artigo se:

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.

Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

PREPOSTO

O preposto não precisa ser empregado

DANO MORAL

Limitado a 50 salários do ofendido

RESPONSABILIDADE PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS(2)

CUSTAS PROCESSUAIS

Limite máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (4 x R\$ 5.031,31)

DEPÓSITO RECURSAL

São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial, e poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos, iniciando-se quando o exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.

Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 do CPC.

Na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo.

RESPONSABILIDADE PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS(3)

GRUPO ECONÔMICO

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

SÓCIO RETIRANTE

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.

***Os prazos estabelecidos neste
Título serão contados em dias
úteis, com exclusão do dia do
começo e inclusão do dia do
vencimento***

› **OBRIGADO!**

Luiz Fernando Plens de Quevedo

lpquevedo@almeidalaw.com.br

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL

SÃO PAULO

Av. Brig. Faria Lima, 1461 - 16º andar - Torre Sul

01452-002 - São Paulo | SP

+55 (11) 2714-6900

BRASÍLIA

SCS B Quadra 9 - Bloco C - Torre C

Ed. Pq. Cidade Corporate, 10º andar - 1001

70308-200 - Brasília | DF

+ 55 (61) 2196-7811

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 440 - 20º andar

22250-908 - Rio de Janeiro | RJ

+55 (21) 2223-1504

BELO HORIZONTE

R. Santa Catarina, 1631 - 3º andar

30170-081 - Belo Horizonte | MG

+55 (31) 3227-5566