



REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467 de 13 de julho de 2017

- 120 DIAS DA PUBLICAÇÃO - DOU 14 DE JULHO DE 2017, PORTANTO ENTRARÁ EM VIGOR EM 11 DE NOVEMBRO DE 2017.

- ✓ Altera a redação do art.2º da CLT: empregador (grupo econômico)
- Inclui § 3º – Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais.

✓ Altera o art. 4 da CLT – tempo a disposição

- O § único, virou o §1º
- e inclui §2º - Não considera tempo a disposição, ainda que ultrapasse o limite de 5 min, previsto no §1 do art. 58, quando empregado **por sua escolha**: adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares (descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, troca de uniforme quando não for obrigatória a troca na empresa) ou por insegurança nas vias públicas, más condições climáticas...

- ✓ Art. 10 - A - O Sócio retirante - responsabilidade **subsidiaria** pelas obrigações trabalhistas, em ações ajuizadas até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato; (casos de fraude – solidária)
- ✓ Art. 11 – prescrição – últimos 5 – ate o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho (urbano e rural)
- ✓ 11- A – prescrição intercorrente no prazo de 2 anos

✓ Art. 47, 47-A – Multas

- Falta de anotação CTPS – R\$ 3.000,00 por empregado, se for microempresa ou EPP – R\$ 800,00
- Exceção a regra da dupla visita
- Falta de informações necessárias – R\$ 600,00 por empregado
- Correção – TR

- ✓ Altera o art. 58, §2º - O tempo despendido pelo empregado da 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.



✓ Art. 59, 59 – A , B e C– Compensação de jornada

Permite:

- Banco de Horas – por acordo individual escrito, desde que seja compensado **em até 6 meses**.
- Mediante acordo individual, acordo coletivo e CCT:
 - instituir jornadas de 12x36

- compensação **mensal** de jornada de qualquer forma desde que não ultrapassada a jornada de 10hs diárias;
- Prestação em horas extras habituais **não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas;**
- **Se não ultrapassada a duração máxima semanal (44hs) será devido apenas o adicional;**

- ✓ **Intervalo intrajornada** – não concessão ou concessão parcial, implica no pagamento de natureza indenizatória, apenas o período suprimido, com acréscimo de 50%;

- ✓ **Férias** – se o empregado concordar poderão ser parceladas em até 3 vezes, sendo: um não inferior a 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias corridos, cada.
- ✓ Veda o início das férias – 2 dias antes de feriados ou dias DSR
- ✓ Maiores de 50 e menores de 18 também poderão parcelar as férias



- ✓ **CRIA O DANO EXTRAPATRIMONIAL** – artigos 223 – A ao 223 – G - (pessoa física ou jurídica)
 - Ofensa leve - até 3 vezes o último salário;
 - Ofensa média – até 5 vezes o último salário;
 - Ofensa grave – até 20 vezes o último salário;
 - Ofensa gravíssima – até 50 vezes o último salário;
- Se o ofendido for pessoa jurídica - base será o salário contratual do ofensor;

- ✓ Define o teletrabalho (art. 75 – A ao 75-E);
- ✓ É o trabalho prestado de forma preponderante fora das dependências do empregador;
- ✓ Deverá constar expressamente do contrato individual;
- ✓ Deverá constar no contrato as responsabilidades pelos equipamentos, manutenção, infraestrutura, reembolso de despesas... (as utilidades fornecidas **NÃO** integram o salário)
- ✓ Não há controle de jornada nem pagamento de horas extras.

- ✓ Art 394 –A – insalubridade gestante ou lactante:
 - Grau máximo – obrigatório o afastamento da função;
 - Grau médio e mínimo – o afastamento depende de atestado médico

- ✓ Art. 396 – 2 descansos de 30 min para amamentação durante a jornada, até os 6 meses.
 - Criou-se o §2, que prevê que os horários de descanso poderão ser definidos por acordo individual entre a mulher e o empregador



CONTRATO DE TRABALHO



- ✓ O contrato de trabalho poderá ser: prazo determinado, indeterminado ou intermitente (art. 452-A)
- ✓ Livre negociação (nos termos do art. 611 da CLT)– empregado portador de diploma de nível superior e com salário superior 2 vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência (R\$ 11.062,62), e estipulação de cláusula compromissória de arbitragem.

- ✓ Altera o artigo 457 da CLT – Ainda que habituais, **NÃO integram a remuneração, nem se incorporam ao contrato de trabalho e NÃO constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário:** Ajuda de custo, vale refeição (ticket), diárias para viagens, prêmios e abonos.
- ✓ Art. 458, §5º– valor de assistência médica/odontológica, reembolso de medicação, consulta, prótese, óculos, despesas médico-hospitalares, etc, mesmo quando concedidas em diferente modalidade de planos e cobertura **NÃO integram o salário para qualquer efeito.**

- ✓ Alterou a redação do § 9º da Lei 8.212/91:
- **§ 9º** Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
 - Diárias para viagem;
 - Valor relativo à assistência prestada por serviço médico e/ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive reembolso de despesas de medicamentos, óculos, próteses...
 - Prêmios e Abonos

- ✓ Art. 448-A - Sucessão empresarial – todas as obrigações trabalhistas são de responsabilidade do sucessor.
- ✓ Art. 456- A – Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho, sendo lícita a inclusão de uniformes com logomarcas da empresa e/ou parceiras.

§ único - a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo se necessitar de produtos especiais não usados no dia a dia.

- ✓ Altera o art. 461 – equiparação - mesmo empregador no mesmo estabelecimento – diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos; **não prevalece no caso da empresa ter plano de cargos e salários ou quadro de carreira.**
- ✓ Altera o artigo 477 da CLT e revoga os §§ 1, 3 e 7º– acaba com obrigatoriedade de homologação no sindicato;

- ✓ Abre um capítulo sobre a **Homologação de acordo extrajudicial (arts. 855 – B ao 855- E)**
 - Obrigatória a presença de um advogado para cada parte
 - Petição conjunta – o Juiz tem 15 dias para homologar ou marcar audiência.
- ✓ Art. 477 A e B – acaba com a necessidade de autorização do sindicato para dispensa coletiva;
- ✓ Valida a quitação plena e irrevogável do PDV

- ✓ Inclui a alínea “m” no artigo 482 da CLT – perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa;
- ✓ Prevê a extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador – com pagamento pela metade: aviso prévio indenizado, indenização do FGTS; na integralidade as demais verbas (**O trabalhador poderá sacar até 80% do FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego**);

- ✓ É facultado as partes firmarem anualmente termo de quitação das obrigações trabalhistas perante o Sindicato, com eficácia liberatória das parcelas constantes.

- ✓ Representação dos empregados (art. 510- A ao 510-D)
 - Empresas com mais de 250 até 3.000 funcionários – 3 membros
 - mais de 3.000 até 5.000 funcionários - 5 membros
 - mais de 5.000 funcionários - 7 membros

Estabilidade – da candidatura até 1 anos após o termino do mandato – vedada a reeleição nos 2 períodos subsequentes

- ✓ Qualquer desconto para o sindicato depende de autorização expressa e prévia – ACABOU a obrigatoriedade do imposto sindical.
- ✓ Validade da CCT – 2 anos, vedada a ultratividade.
- ✓ Acordo coletivo prevalece sobre a CCT
- ✓ Art. 611 - A - Prevê as hipóteses da prevalência do acordado sobre o legislado e altera outras - 15 no total (pacto de jornada, banco de horas anual, intervalo intrajornada, PSE, plano de cargos e salários, representante dos trabalhadores, teletrabalho, sobreaviso, remuneração por produtividade, troca de dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade...)

Art. 611 – B – Inclui as vedações do acordo sobre o legislado (30 itens)

É proibido reduzir

- seguro-desemprego
- FGTS
- salário mínimo, 13º e hora-extra
- repouso semanal remunerado
- salário família
- licenças maternidade (4 meses) e paternidade
- liberdade sindical e direito de greve
- aposentadoria
- férias
- aviso prévio (30 dias)



O texto ainda prevê outros 15 direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por acordo ou convenção coletivos

Como: contagem dos prazos em dias úteis, competência das Varas do Trabalho, Tribunais (limita o “poder legislativo” das Sumulas e OJ).

- honorários periciais pela parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita (**beneficiário da justiça gratuita - só será pago pela UNIÃO se não tiver credito nesse ou em outro processo**), valor máximo é o estabelecido pela CSJT, poderá ser parcelado e é vedado a antecipação de hon. Prévios.

Institui honorários advocatícios



- ✓ entre 5 e 15% sobre o valor da liquidação da sentença, do proveito econômico ou valor atualizado da causa;
- ✓ **Sucumbência recíproca** – na hipótese de procedência parcial e é vedado a compensação entre honorários;
- ✓ **Beneficiário da justiça gratuita** – Vencido, desde que não tenha obtido em juízo ainda que em outro processo créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes da sucumbência, ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas, se nos 2 anos subsequentes ao trânsito, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos, extinguindo-se passado esse prazo tais obrigações.

- ✓ **Responsabilidade por dano processual – litigância de má-fé –**
1 a 10% do valor corrigido da causa, além de hon.
Advocatícios e despesas;
- ✓ **Art. 793-D** – aplica-se a litigância de má-fé a testemunha que
intencionalmente alterar a verdade dos fatos, ou omitir fatos
essenciais ao julgamento

- ✓ Altera regras da exceção de incompetência – 5 dias após a notificação, antes da audiência.
- ✓ Ônus da prova – art. 818 da CLT;
- ✓ Inicial deverá ter pedidos: **certo e determinado e com indicação do seu valor** (sob pena dos pedidos serem julgados extintos sem resolução de mérito)
- ✓ Em caso de arquivamento o reclamante só poderá entrar como nova ação **depois de pagar as custas processuais;**

- ✓ **Custas** – 2% do valor da causa, observado o valor mínimo de R\$ 10,64 e o máximo 4 vezes o limite máximo do benefício do regime Geral da Previdência Social.

- ✓ **Revelia** – a revelia não produzirá efeitos, se:
 - Havendo pluralidade de réus, algum deles contestar;
 - O litigio versar sobre direito indisponível;
 - A inicial não estiver acompanhada dos documentos indispensáveis à prova do ato;
 - As alegações obreira forem inverossímeis ou estiverem em contradição com a prova dos autos;

- ✓ Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência serão aceitos a contestação e documentos.
- ✓ Atualização dos créditos trabalhistas pela **TRD – Taxa Referencial Diária**
- ✓ Altera regras para interposição do RR (transcendência: economia, social, política, jurídica);
- ✓ Preposto – não precisa ser empregado

✓ Altera o art. 899 – depósito recursal

- valor pela metade de empregadores domésticos, microempreendedores individuais, micro e pequenas empresas, entidades sem fins lucrativos;
- São **isentos** do depósito recursal: os beneficiários da justiça gratuita, as empresas em recuperação judicial e as entidades filantrópicas;

Part time



- ✓ Jornada máxima de 30 horas semanais, sem horas extras, ou 26 horas semanais com até 6 horas extras;
- ✓ Adicional de 50% sobre a hora normal
- ✓ Permitida a compensação de horas na semana seguinte;
- ✓ Prevê 30 dias de férias e a possibilidade de vender 10 dias.

Trabalho Temporário

➤ LEI 13.429 de 31/3/17

- ✓ Contratação por empresa interposta
- ✓ Possibilidade do uso de temporários por necessidade sazonal
- ✓ **Responsabilidade subsidiária da tomadora**
- ✓ Contrato escrito entre as empresas de trabalho temporário e a tomadora
- ✓ Pode ser utilizado tanto para atividade meio quanto para atividade fim da tomadora
- ✓ Não forma vínculo com a tomadora
- ✓ Duração de 180 dias (prorrogável por mais 90 dias)
- ✓ Após o término do contrato só poderá voltar a empresa tomadora depois de 90 dias

TERCEIRIZAÇÃO – LEI 13.429/17 C/C REFORMA TRABALHISTA



- ✓ Torna claro que a terceirização alcança todas as atividades da empresa;
- ✓ Não há vínculo empregatício dos funcionários da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante, desde que não haja fraude nas relações do trabalho.
- ✓ Responsabilidade subsidiária da empresa contratante;

- ✓ Vedada a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato
- ✓ É responsabilidade da contratante **garantir** as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências
- ✓ Permitida a quarteirização pela empresa prestadora de serviços

- ✓ A empresa terceirizada deve possuir capacidade econômica compatível;
- ✓ Inclui uma “quarentena” de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e a sua recontratação como terceirizado (sócio ou funcionário da empresa terceirizada);

- ✓ **Garante ao terceirizado** que trabalha dentro do tomador as mesmas condições dos funcionários destes, quanto a alimentação quando oferecida em refeitório, transporte, atendimento médico/ambulatorial quando existente nas dependências da contratante, treinamento adequado;
- ✓ Poderão estabelecer, se assim entenderem, o mesmo salário dos empregados do contratante aos empregados da contratada;

- ✓ Essa lei não se aplica as empresas de vigilância e transporte
- ✓ A empresa que contrata a terceirizada recolhe 11% do salário dos funcionários. Depois, ela desconta do valor a pagar à empresa de terceirização contratada.

Artigos Revogados



- ✓ §3º do Art. 58;
- ✓ §3º do Art. 59;
- ✓ Art. 84;
- ✓ Art. 86;
- ✓ Art. 130-A;
- ✓ §2º do Art. 134;
- ✓ §3º do Art. 143;
- ✓ § único do Art. 372;
- ✓ Art. 384;
- ✓ §§ 1º, 3º e 7º do Art. 477;
- ✓ Art. 601;
- ✓ Art. 604;
- ✓ Art. 792;
- ✓ § único do Art. 878;
- ✓ §§ 3º, 4º, 5º e 6º do Art. 896;
- ✓ § 5º do Art. 899;
- ✓ Alínea “a”, do § 8º do Art. 28 da Lei 8.212/91

Possíveis matérias de MP



- ✓ Trabalho de gestante e/ou lactante em locais insalubres;
- ✓ Possibilidade de realização de jornada de 12x36 por acordo individual;
- ✓ Formação da comissão de representantes dos empregados para negociar diretamente com o empregador;
- ✓ Possibilidade da redução do intervalo intrajornada;
- ✓ MP sobre o trabalho intermitente e escalonamento do fim da contribuição sindical;



OBRIGADO!

Camilla M. M. Toledo – advogada
camilla.toledo@abimaq.org.br

