

REFORMA TRABALHISTA

**Lei nº 13.467 de 13/07/2017 e
Medida Provisória nº 808 de
14/11/2017**

Início da vigência 11/11/2017



FÉRIAS (art. 134)

- ▶ **Fracionamento:** possível, em até 3 períodos, mediante autorização do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias, cada um.
- ▶ **Vedado seu início:** no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

DANO EXTRAPATRIMONIAL (arts. 223-A e seguintes)

- ▶ **Pessoa Física:** etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física.
- ▶ **Pessoa Jurídica:** imagem, marca, nome, sigredo empresarial e o sigilo correspondência.
- ▶ **Patamares máximos para os valores da reparação (OBS. Esses parâmetros não se aplicam em caso de morte):**
 - leve - até 3 vezes o valor do limite máximo dos beneficiários do regime Geral de Previdência Social;
 - média - até 5 vezes o valor do limite máximo dos beneficiários do regime Geral de Previdência Social;
 - grave - até 20 vezes o valor do limite máximo dos beneficiários do regime Geral de Previdência Social;
 - gravíssima - até 50 vezes o valor do limite máximo dos beneficiários do regime Geral de Previdência Social;
- ▶ Independente do número de ofensas, é vedada a acumulação de valores.
- ▶ Se o ofendido for pessoa jurídica, os patamares serão os mesmos, mas em relação ao salário do ofensor.
- ▶ Na reincidência de quaisquer das partes, o valor poderá ser elevado até o dobro, desde que a ofensa idêntica ocorra no prazo de até 2 anos, contando do trânsito em julgado da decisão condenatória.

GESTANTE E LACTANTE (arts. 394-A e 396, § 2º)

- ▶ **Trabalho em condições insalubres para empregadas:** será afastada, enquanto durar a gestação, excluído nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.
 - **grau máximo:** vedado enquanto durar a gestação;
 - **grau médio ou mínimo:** somente será permitido quando a empregada, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que autorize a sua permanência;
 - **lactante:** será afastada em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança.
- ▶ Os 2 descansos de meia hora cada um para amamentação, poderão ser definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

CONTRATO AUTÔNOMO (art. 442-B)

- ▶ **A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais (principalmente – sem subordinação, ou seja, a liberdade de execução, organização e disposição do tempo e do trabalho permanece com o trabalhador), de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.**
- ▶ É vedada a celebração de cláusula de exclusividade.
- ▶ Não caracteriza a qualidade de empregado o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.
- ▶ O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.
- ▶ Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato;
- ▶ Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, não possuirão a qualidade de empregado.
- ▶ Os requisitos supramencionados se aplicam ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

TRABALHO INTERMITENTE (arts. 443 e 452-A e seguintes) - NOVIDADE

- ▶ **Jornada específica:** o empregador, convida o empregado para trabalhar em uma jornada especificada em horas, dias, semanas ou meses.
- ▶ **Contrato escrito + registrado na CTPS:** contendo identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes + valor da hora ou dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno + não poderá ser inferior àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função + local e prazo para pagamento.
- ▶ **Convocação pelo empregador:** o convite deve ter antecedência mínima de 3 dias corridos, com a indicação da jornada, podendo ser por qualquer meio de comunicação, exemplo: e-mail, whatsapp, etc.
- ▶ **Resposta pelo empregado:** 24 horas, presumida, no silêncio, a recusa.
- ▶ **Remuneração:** na data acordada, com reflexos em férias, 13º, DSR, adicionais – obs.: direito à férias, inclusive em 3 períodos. Na hipótese de o período de convocação exceder 1 mês, o pagamento não poderá ser estipulado por período superior a 1 mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.
- ▶ **Auxílio doença:** a partir da data do início da incapacidade, vedado o pagamento pela empresa durante os primeiros 15 dias consecutivos.
- ▶ **Salário maternidade:** pago diretamente pelo INSS.

TRABALHO INTERMITENTE (arts. 443 e 452-A e seguintes) - NOVIDADE

- ▶ **Faculdade inserir no contrato de trabalho:** locais de prestação de serviços + turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços + formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços + formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.
- ▶ **Período inativo:** o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho + não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.
- ▶ **Vigência:** decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente.

TRABALHO INTERMITENTE (arts. 443 e 452-A e seguintes) - NOVIDADE

- ▶ **Extinção do contrato de trabalho:** metade do aviso prévio (necessariamente indenizado) + metade da indenização sobre o saldo do FGTS + integralidade das verbas trabalhistas + levantamento do FGTS limitado até 80% + não habilitação no seguro desemprego.
- ▶ **Base de cálculo:** verbas rescisórias e aviso prévio (serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos 12 meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior) serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.
- ▶ **Recontratação:** até 31/12/2020, 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.

EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR

(arts. 444, parágrafo único e 507-A) – NOVIDADE

- ▶ **Limites:** o empregado graduado e com salário igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social, terá livre estipulação dos termos contratuais, mediante contrato individual.
- ▶ **Possibilidades:** (1) acordar com o empregador as mesmas matérias negociadas pelos sindicatos, em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo (art. 611-A); e (2) cláusula de arbitramento com a sua concordância expressa.

VESTIMENTA DO EMPREGADO (art. 456-A)

- ▶ Definição pelo empregador quanto à vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarcas da empresa ou parceiras e de outros itens de identificação.
- ▶ Higienização ficará a cargo do empregado, salvo se necessário procedimentos ou produtos diferenciados das vestimentas comuns.

SALÁRIO (arts. 457, §§ 2º, 4º, § 12 e seguintes e 458, § 5º)

- ▶ **Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.**
- ▶ **Não integram o salário, ainda que quitadas de forma habitual:**
 - ajuda de custo (limitadas a 50% da remuneração mensal);
 - auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;
 - diárias para viagens;
 - prêmios (concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, desde que concedidas pelo empregador, até 2 vezes ao ano, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades);
 - assistência médica/odontológica, ainda que quando concedidos em diferentes modalidades de planos e coberturas.

PRINCIPAIS IMPACTOS

EQUIPARAÇÃO SALARIAL E CARGO DE CONFIANÇA (arts. 461 e 468, § 2º)

- ▶ Necessário que a atividade seja prestada no mesmo estabelecimento empresarial.
- ▶ Além do tempo na função não superior a 2 anos, será igualmente necessário que a diferença do tempo de serviço seja inferior a 4 anos.
- ▶ Vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial.
- ▶ Discriminação por sexo ou etnia irá gerar o pagamento de multa, em favor do empregado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- ▶ Independente do tempo de exercício do cargo de confiança, a gratificação adicional (40%) não irá incorporar o contrato de trabalho, podendo ser retirada com a reversão do empregado ao seu cargo efetivo.

RESCISÕES CONTRATUAIS (arts. 477, 477-A, 477-B, 482, m, 484-A, 507-B) - NOVIDADE

- ▶ **Desnecessária a homologação da rescisão contratual junto ao sindicato, ainda que relacionada a empregado com mais de 1 ano de contrato.**
- ▶ **Prazo único de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias, bem como para a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.**
- ▶ **Equiparação das dispensas, sejam elas individuais, plúrimas ou coletivas, sendo desnecessária a celebração de acordo ou convenção coletiva, tampouco a autorização prévia do Sindicato.**
- ▶ **Plano de demissão voluntária: previsto em convenção ou acordo coletivo, enseja quitação plena e irrevogável, salvo disposição em contrário.**
- ▶ **Nova hipótese de justa causa: perda da habilitação ou dos requisitos legais para exercício da profissão por conduta dolosa do empregado.**
- ▶ **Nova modalidade de rescisão: por acordo entre empregado e empregador (metade do aviso prévio indenizado e metade da multa de 40%, bem como levantamento do FGTS limitado até 80%, e, ainda, não habilitação no seguro desemprego).**
- ▶ **Possibilidade de celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato, com eficácia liberatória das parcelas especificadas .**

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA (arts. 510-A e seguintes)

- ▶ **Eleição de comissão nas empresas para representar empregados (representação não sindical):** (1) mais de 200 até 3.000 mil = 3 membros; (2) mais de 3.000 até 5.000 = 5 membros; (3) mais de 5.000 = 7 membros; e (4) 1 comissão por Estado ou no DF;
- ▶ **Atribuições:** representar os empregados com o intuito de promover o entendimento direto com o empregador, dentre atribuições;
- ▶ **Eleição:** (1) antecedência de 30 dias; (2) edital para inscrição; (3) comissão eleitoral com 5 empregados para organização; (4) não interferência da empresa e do sindicato; (5) posse 1º dia útil da eleição ou término do mandato; (6) mandato de 1 ano.
- ▶ **Estabilidade:** vedação ao desligamento arbitrário (aquele não fundado em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) até 1 ano após o fim do mandato .
- ▶ A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 602, 611-A, 611-B, 614, § 3º, 620)

- ▶ **Recolhimento das contribuições sindicais condicionada à expressa autorização do empregado.**
- ▶ **Prevalência da Negociação Coletiva sobre a lei quando dispuser, dentre outros assuntos, sobre:**
 - jornada de trabalho, inclusive intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos;
 - banco de horas anual;
 - plano de cargos, salários e funções, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - regulamento empresarial, bem como representante dos trabalhadores;
 - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - modalidade de registro de jornada de trabalho, bem como troca do dia de feriado;
 - enquadramento do grau de insalubridade, bem como sua prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 - prêmios de incentivo em bens e serviços, bem como participação nos lucros ou resultados da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 602, 611-A, 611-B, 614, § 3º, 620)

- ▶ **Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva:**
 - exame da Norma Coletiva pela Justiça do Trabalho se limitará aos elementos essenciais do negócio jurídico;
 - não será necessária a expressa indicação de contrapartidas recíprocas;
 - não poderá haver dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo quando houver redução de salário ou jornada;
 - quando houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada em eventual sentença em ação anulatória;
 - sindicatos subscritores participarão, como litisconsortes, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas de seus instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.
- ▶ **Patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores:** não pode ser objeto de negociação coletiva para sua redução ou supressão.
- ▶ **Vedação expressa à ultratividade (vigência até a edição de outro diploma normativo) das normas coletivas, sendo que a duração é até 2 anos.**
- ▶ **Acordo coletivo prevalece sobre convenção coletiva de trabalho.**

PROCESSO TRABALHISTA (arts. 775, 790, § 3º, 790-B, 791-A, 793-A e seguintes, 843, § 3º, 844, 855-B e seguintes e art. 899, §§§ 4º, 9º, 10º e 11º)

- ▶ **Contagem dos prazos processuais em dias úteis, sendo possível sua prorrogação.**
- ▶ **Limitação dos beneficiários da justiça gratuita:** salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- ▶ **Honorários Periciais:** (1) ônus da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita; (2) juiz não poderá exigir o seu adiantamento, ou fixá-los acima do limite estipulado pelo CSJT; (3) parcelar.
- ▶ **Honorários sucumbenciais:** (1) mínimo de 5% e máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico ou valor atualizado da causa; (2) serão devidos na reconvenção e de forma recíproca na procedência parcial, vedada a compensação.
- ▶ **Responsabilidade pelo dano processual:** litigância de má-fé das partes ou testemunha que alterar ou omitir fatos, dentre outros:
 - **valores:** (1) multa, entre 1% e 10% do valor corrigido da causa; (2) indenização à parte contrária pelos prejuízos; (3) arcar com os honorários e todas as despesas que efetuou.

PROCESSO TRABALHISTA (arts. 775, 790, § 3º, 790-B, 791-A, 793-A e seguintes, 843, § 3º, 844, 855-B e seguintes e art. 899, §§§ 4º, 9º, 10º e 11º)

- ▶ **Preposto** poderá ser qualquer pessoa, ainda que não empregado.
- ▶ Com a ausência injustificada do Reclamante na audiência, este será condenado ao pagamento das custas.
- ▶ **Jurisdição voluntária:** homologação judicial de acordo extrajudicial, sendo obrigatória a presença de advogado para cada parte.
- ▶ **Depósito recursal:**
 - será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido índice da poupança;
 - reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, MEI e MPE;
 - foram isentas de seu recolhimento os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial;
 - poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

Contribuições (art. 911-A)

- ▶ O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- ▶ Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao INSS a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.
- ▶ Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar acima, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do INSS nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Vigência (art. 2º da MP nº 808/2017)

O disposto na Lei nº 13.467/2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

ARTIGOS REVOGADOS NA CLT

- ▶ **§ 4º do art. 59**, que proibia a prestação de horas extras por empregado em regime de tempo parcial.
- ▶ **§ 1º do art. 61**, obrigatoriedade de comunicação do MTE na hipótese de extrapolação do limite de 2 horas extras diárias.
- ▶ **art. 130-A e o § 3º do art. 143**, que tratavam das férias proporcionais para trabalhadores em regime de tempo parcial.
- ▶ **§ 2º do art. 134**, que proibia o parcelamento do período de férias para trabalhadores menores de 18 e maiores de 50 anos.
- ▶ **art. 384**, que estabelecia intervalo obrigatório de 15 minutos para mulheres em caso de prestação de horas extras.
- ▶ **§§ 1º, 3º e 7º do art. 477**, que tratavam da homologação da rescisão do contrato de trabalho por sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR (art. 4º, § 2º)

▶ **Não será considerado tempo à disposição do empregador (horas extras) o tempo que o empregado permanecer na empresa fora de sua jornada, pelos motivos:**

- questões de segurança própria;
- insegurança nas via públicas;
- más condições climáticas;
- exercer atividades particulares dentro da empresa;
- práticas religiosas;
- descanso;
- lazer e estudo;
- alimentação;
- atividades de relacionamento social;
- higiene pessoal;
- troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Dagoberto Silvério da Silva
Sócio – dagoberto@dsgadvogados.com.br

Rodrigo de Abreu Gonzales
Sócio – rodrigo@dsgadvogados.com.br

Rodrigo Colucci Ferrão
Sócio – ferrao@dsgadvogados.com.br

Maria Rosaria Trevizan Baccarelli Sleutjes
Sócia – rosaria@dsgadvogados.com.br

www.dsgadvogados.com.br

SÓCIO RETIRANTE (art. 10-A)

- ▶ O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, do período em que foi sócio, somente se a ação foi ajuizada dentro de 2 (dois) anos, a contar da averbação de sua retirada do contrato social.

HORAS *IN ITINERE* (art. 58, 2º)

- ▶ Deixa de integrar a jornada de trabalho o tempo despendido no percurso entre a residência do empregado até a efetiva ocupação de seu posto de trabalho e para o seu retorno, seja ele caminhado ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador.

CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (art. 58-A)

- ▶ **Trabalho em regime de tempo parcial, nos seguintes regimes:**
 - até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras;
 - até 26 horas semanais, com a possibilidade de ser acrescida de até 6 horas extras, as quais poderão: (1) ser compensadas até a semana imediatamente posterior; ou (2) quitadas no mês subsequente, com o respectivo adicional;
 - as férias serão regidas pelo art. 130/CLT.

JORNADA DE TRABALHO (arts. 59, §§ 5º e 6º, 59-A e 59-B)

- ▶ **Banco de horas:** possível de ser ajustado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.
- ▶ **Regime de compensação de jornada:** possível de ser ajustada por acordo individual tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.
- ▶ **Jornada 12x36:** possível de ser ajustada, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com o intervalo intrajornada, gozado ou indenizado. Ademais a remuneração do trabalhador já inclui o DSR, inclusive em feriado, e as prorrogações do período noturno.
- ▶ **Jornada 12x36 no setor de saúde:** é facultado estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- ▶ A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive se mediante banco de horas.

INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO (arts. 71, § 4º e 611-A, III)

- ▶ **Supressão do intervalo intrajornada:** pagamento apenas do período suprimido, o qual terá natureza indenizatória.
- ▶ **Jornada superiores a 6 horas:** poderá ser reduzido para 30 minutos, tendo que constar na convenção coletiva ou no acordo coletivo.

TELETRABALHO (arts. 62, III e 75-A e seguintes)

- ▶ Exercido preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, podendo comparecer à empresa para realização de atividades específicas;
- ▶ Excluído do controle de jornada e pagamento de horas extras.
- ▶ Elaboração de contrato individual com a especificação das atividades que serão realizadas.
- ▶ Alteração do presencial para o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo e, mediante aditivo contratual.
- ▶ Alteração do teletrabalho para o presencial, poderá ocorrer por determinação do empregador, mediante aditivo contratual, e um prazo de transição de no mínimo 15 dias;
- ▶ Custos com equipamento, infraestrutura e reembolso de despesas deverão ser definidos em contrato escrito, nos quais não integram a remuneração.
- ▶ Ergonomia laboral pelo empregador, mediante assinatura de responsabilidade pelo empregado.