



Informativo 12/2017

**REFORMA TRABALHISTA – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES  
NA LEGISLAÇÃO**

**Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – DOU 14.07.2017**

Através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial de 14 de julho de 2017, foi alterada a CLT e as Leis nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário), 8.036/1990 (FGTS) e 8.212/1991 (Seguridade Social), objetivando adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Importante ressaltar que a “Reforma Trabalhista” foi inicialmente proposta por Projeto de Lei pela Presidência da República que, no Congresso nacional foi grandemente modificada e o texto aprovado trouxe 117 alterações à CLT, **somente entrará em vigor em 11.11.2017** (120 dias a contar de sua publicação no DOU).

Destacamos os seguintes dispositivos:

<p><b>GRUPO ECONÔMICO</b></p>	<p>A mera identidade de sócios não implicará na existência de grupo econômico para fins trabalhistas, sendo necessárias a demonstração de interesse integrado, de efetiva comunhão de interesses e de atuação conjunta das empresas para a configuração do grupo econômico.</p>
<p><b>RESPONSABILIDADE DO SÓCIO</b></p>	<p>Não sendo configurado grupo econômico, o trabalhador só pode cobrar direitos trabalhistas da empresa que o contrata.</p> <p>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. O sócio retirante responderá solidariamente quando ficar comprovada fraude na alteração societária.</p> <p>Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas,</p>



**GARCEZ ADVOGADOS ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

<b>SUCESSÃO DE EMPRESAS</b>	inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, serão de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora apenas quando ficar comprovada fraude na operação de transferência.
<b>PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE</b>	A prescrição intercorrente passará a ocorrer no prazo de dois anos a partir do momento em que o exequente deixe de cumprir determinação judicial no curso da execução. A declaração da prescrição intercorrente poderá ser efetuada de ofício pelo juiz, em qualquer grau de jurisdição.
<b>TEMPO A DISPOSIÇÃO NA EMPRESA</b>	Deixam de ser consideradas como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme (desde que não haja obrigação de a troca do uniforme ser efetuada na empresa).
<b>MULTAS ADMINISTRATIVAS</b>	As multas administrativas serão reajustadas anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.
<b>EMPREGADO NÃO REGISTRADO</b>	A empresa ficará sujeita a multa de: - R\$ 3.000,00 por empregado não registrado e R\$ 6.000,00 em caso de reincidência; - Microempresa ou empresa de pequeno porte: R\$ 800,00 por empregado não registrado; - R\$ 600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para seu registro.
<b>HORAS IN ITINERE</b>	O tempo que o trabalhador passa em trânsito entre residência e trabalho, na ida e volta da jornada (caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela empresa), não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo quando o local de trabalho for de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular (Súmula 90 do TST).
<b>TRABALHO EM REGIME PARCIAL</b>	Poderá ser de até 30 horas semanais, sem hora extra ou de até 26 horas semanais, com acréscimo de até 6 horas extras.



**GARCEZ ADVOGADOS  
ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

<b>HORAS EXTRAS</b>	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.
<b>REGIME 12 X 36*</b>	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, em qualquer atividade, sempre respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais;  Não será exigida licença-prévia para prorrogação de horários em atividades insalubres na jornada 12 x 36.
<b>BANCO DE HORAS</b>	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.
<b>TELETRABALHO (HOME OFFICE)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabalho será realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</li><li>- O comparecimento do empregado à empresa para realização de específicas atividades não descaracteriza o regime de teletrabalho;</li><li>- O contrato de trabalho especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto;</li><li>- Poderá ser alterado o regime de teletrabalho para presencial por determinação do empregador, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, com registro em aditivo contratual;</li></ul>
<b>INTERVALO INTRAJORNADA</b>	O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido.
<b>FÉRIAS</b>	Mediante concordância do empregado, poderão ser parceladas em até 3 vezes, desde que um dos períodos seja superior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias



	corridos, cada um, sem limitação para menores de 18 anos ou maiores de 50 anos de idade.
<b>EMPREGADA GESTANTE*</b>	Sem prejuízo da sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade já recebido), a empregada deverá ser afastada de: <ul style="list-style-type: none"><li>- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</li><li>- atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</li><li>- atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.</li></ul>
<b>DESCANSOS PARA AMAMENTAÇÃO</b>	Os 2 descansos especiais de meia hora cada para amamentação até os 6 meses de idade da criança, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
<b>CONTRATO AUTÔNOMO*</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 na CLT.
<b>TRABALHO INTERMITENTE*</b>	Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, podendo ocorrer 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, regidos por legislação própria; O contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função (em contrato intermitente, ou não); O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com,



	<p>pelo menos, 3 dias corridos de antecedência, e o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, que, neste caso, não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente;</p> <p>Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, e a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo;</p> <p>O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes;</p> <p>Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, sendo que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos;</p> <p>O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações;</p> <p>A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>
<b>GRATIFICAÇÃO PARA CARGO DE CONFIANÇA NÃO INTEGRARÁ SALÁRIO</b>	<p>Atualmente a gratificação paga para quem está em cargo de confiança, é incorporada ao salário do empregado, caso este fique no cargo por mais de 10 anos. A nova Lei remove essa exigência temporal, não incorporando mais a gratificação à remuneração quando o empregado é revertido ao cargo anterior.</p>
<b>SALÁRIO IN NATURA</b>	<p>Não mais integrarão verbas salariais a ajuda de custo, o auxílio alimentação (vedado pagamento em dinheiro deste), diárias de viagem, prêmios e abonos, não incidindo encargos.</p>



<b>EQUIPARAÇÃO SALARIAL</b>	<p>Com a nova redação, a previsão da “mesma localidade” passa a exigir o mesmo estabelecimento empresarial, afastando, por conseguinte, a caracterização da equiparação salarial de empregados pertencentes a empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, ou mesmo empregados que prestam serviços em locais de trabalho diferentes, ainda que para mesmo empregador.</p> <p>Empregado e paradigma não poderão ter diferença superior a 4 anos de tempo de serviço e o tempo de 2 anos na mesma função.</p> <p>Além disso, se exclui a possibilidade de reconhecimento do “paradigma remoto”, quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega.</p>
<b>RESCISÃO CONTRATUAL*</b>	<p>Poderá haver a rescisão de contrato de trabalho por mútuo consentimento, ou seja, quando há “comum acordo” entre a empresa e o empregado. Neste caso, o trabalhador receberá metade do valor do aviso prévio e saque de até 80% do valor do FGTS e a integralidade das demais verbas trabalhistas, mas não terá direito de acessar o Seguro Desemprego;</p> <p>A Lei dispensa a homologação obrigatória da rescisão contratual em sindicatos ou no Ministério do Trabalho, obrigando-se o empregador a anotar a CTPS, informar os órgãos competentes e pagar o montante da rescisão em até 10 dias do fim da relação contratual.</p>
<b>QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES</b>	<p>É criada a possibilidade de um termo anual de quitação das obrigações trabalhistas, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento das parcelas elencadas no termo descritivo.</p>
<b>PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E QUITAÇÃO</b>	<p>O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação</p>



	empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes.
<b>HOMOLOGAÇÃO ACORDO EXTRAJUDICIAL</b>	O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo que as partes obrigatoriamente deverão ser representadas por advogados distintos, facultando-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.
<b>SALÁRIOS ACIMA DO DOBRO DO TETO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL</b>  <b>ARBITRAGEM</b>	Empregados com curso superior e salários mensais iguais ou superiores ao dobro do limite de benefícios do Regime Geral da Previdência poderão estabelecer livremente com seus empregadores os termos da contratação, permitida a utilização de arbitragem, desde que a cláusula compromissória seja pactuada "por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).
<b>COMISSÃO DE REPRESENTANTES*</b>	<p>As empresas com mais de 200 empregados deverão ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador.</p> <p>A comissão será composta: 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.</p> <p>Dentre as atribuições da comissão, destacam-se a de representar os empregados perante a administração da empresa, buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais, assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.</p> <p>A comissão será eleita, sendo que poderão participar, inclusive os não sindicalizados e não</p>



**GARCEZ ADVOGADOS ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

	<p>poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio.</p> <p>Os representantes terão mandato único de um ano, com estabilidade de mais um ano.</p>
<b>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL*</b>	<p>Passa a ser facultativa, e não mais obrigatória a contribuição sindical. Para haver o desconto, deve haver prévia autorização do empregado.</p>
<b>CONVENÇÃO COLETIVA / ACORDO COLETIVO</b>	<p>A Lei discrimina as possibilidades de negociação entre empregadores e empregados para as questões contratuais, permitindo que os acordos ou convenções coletivas prevaleçam à lei quando tratem de jornada de trabalho, salário, intervalo intrajornada, troca de dia de feriados, planos de cargos e salários, remuneração por produtividade e participação nos lucros, regime de trabalho 12 x 36 horas e banco de horas.</p>
<b>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS</b>	<p>Passam a ser devidos honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, sobre o proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. São devidos mesmo quando o(a) advogado(a) atue em causa própria, quando a parte estiver assistida pelo sindicato de sua categoria, nas ações contra a Fazenda Pública e na reconvenção. Em caso de procedência parcial, o juiz arbitrará sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita e não obter proveito econômico, o crédito fica suspenso e decai após decorridos dois anos do trânsito em julgado;</p>
<b>LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ</b>	<p>A litigância de má-fé foi inserida de forma semelhante ao CPC. É reputado litigante de má-fé aquele que deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar do processo para conseguir objetivo ilegal, opuser resistência injustificada ao andamento do processo, proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo, provocar incidente manifestamente infundado ou interpuser recurso com intuito protelatório. A multa varia entre 1 a 10% sobre o valor corrigido da causa, e pode ser aplicada à testemunha que intencionalmente alterar a</p>





	verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa;
<b>DANOS EXTRAPATRIMONIAIS</b>	Danos morais, existenciais e extrapatrimoniais foram limitados de forma escalonada entre 3 e 50 vezes a remuneração do empregado;  Em caso de reincidência (o mesmo empregado sofre novamente o dano), a indenização será calculada em dobro.
<b>REDUÇÃO DEPÓSITOS RECURSAIS</b>	Redução de 50% nos valores de depósitos recursais para micro e pequenas empresas e empregadores domésticos, bem como isenção para entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.
<b>CUSTAS PROCESSUAIS</b>	Fica estabelecido o limite máximo do valor das custas processuais em 4 vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;  Os Reclamantes passarão a arcar com custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada à audiência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita. O pagamento dessas custas é condição para a propositura de nova demanda.
<b>TERCEIRIZAÇÃO / CONTRATO TEMPORÁRIO</b>	É oportunizada a contratação de prestação de serviços terceirizados para o desenvolvimento da atividade fim das empresas, vedada a contratação de pessoas jurídicas compostas por ex-empregados das contratantes por, no mínimo, 18 (dezoito) meses;  É diminuído para 120 dias o prazo do contrato temporário, prorrogáveis pelo dobro do período inicial, qualquer que ele seja.
<b>EXIGÊNCIA E LAVAGEM DE UNIFORMES</b>	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;  A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para higienização das vestimentas de uso comum.



**GARCEZ ADVOGADOS  
ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

Repisamos que dita Lei somente produzirá efeitos a partir de 11.11.2017.

Tão logo a lei foi sancionada, a imprensa nacional divulgou amplamente a existência de uma proposta de Medida Provisória a ser negociada, que irá substituir alguns artigos e poderá ser editada antes da entrada em vigor da nova Lei. Também tem sido noticiado a possibilidade de ingresso de ações civis públicas por parte do Ministério Público do Trabalho, partidos políticos, centrais sindicais e confederações de trabalhadores.

Além disso, relembramos que muitas disposições introduzidas pela nova Lei dependem de prévia negociação entre o sindicato da categoria profissional e o correspondente da econômica (convenção coletiva de trabalho) ou com a respectiva empresa (acordo coletivo de trabalho).

Por fim, recomenda-se extrema cautela nas análises de alterações na gestão de pessoas na empresa, posto que, como salientado, algumas das novas regras poderão ser alteradas e também sofrerem interpretações distintas, inclusive com decretação de pontuais inconstitucionalidades.

A cautela no quadro traçado é altamente necessária.