



Machado  
Meyer

M

# REFORMA TRABALHISTA

CONFORME PL Nº 6.787/2016  
APROVADO PELO  
CONGRESSO NACIONAL

12 DE JULHO DE 2017

# CONTEÚDO



IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA		pág.
1	PARA OS NEGÓCIOS	3
2	PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES	4
3	PARA AS JORNADAS DE TRABALHO	9
4	PARA AS RELAÇÕES SINDICAIS	13
5	PARA AS RESCISÕES CONTRATUAIS	16
6	PARA O PODER JUDICIÁRIO	18
7	PARA A REPARAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS	19
8	PARA OS PROCESSOS TRABALHISTAS	21

# PARA OS NEGÓCIOS

- ▶ Alteração da definição de Grupo Econômico (art. 2º, §§2º e 3º).
- ▶ Limitação da responsabilidade trabalhista do sócio retirante (art. 10-A).
- ▶ Responsabilidade trabalhista na sucessão de empregadores (art. 448-A).
- ▶ Regras sobre a desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A):
  - Processualmente, seguirá o rito do incidente previsto no NCPC;
  - Exceção: forma de impugnação da decisão proferida no incidente.

## PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

# 2

- ▶ **Contrato de Trabalho Intermitente (art. 443, §3º)\***
  - Valor da hora: não inferior ao mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função (art. 452-A);
  - Convocação pelo empregador: antecedência mínima de 3 dias corridos, com a indicação da jornada (art. 452, §1º);
  - Resposta pelo empregado: 1 dia útil, presumindo-se a recusa no silêncio (art. 452, §2º);
  - Reparação na hipótese de descumprimento (art. 452, §3º).
- ▶ **Contrato de Trabalho Autônomo (artigo 442-B)**
- ▶ **Contrato de Prestação de Serviços Terceirizados (Lei Federal nº 6.019/74).**

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

# 2

- ▶ **Relativização da hipossuficiência do trabalhador:**
  - **Limites:** empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 11.062,62\*.
  - **Possibilidades:**
    - i. livre estipulação dos direitos previstos no artigo 611-A; e
    - ii. cláusula de arbitragem (art. 507-A).
- ▶ **Fruição de 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:
    - i. no dia de repouso semanal remunerado; ou
    - ii. no período de 2 dias que antecede feriado.

(\*) Valor será anualmente reajustado com base no limite máximo dos benefícios do RGPS.

## PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

# 2

- ▶ Não integram o salário, ainda que pagas de forma habitual (art. 457, §1º):
  - Ajuda de custo;
  - Auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;
  - Diárias para viagens;
  - Prêmios (liberalidades concedidas por desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades);
  - Abonos; e
  - Assistência médica, ainda que quando concedidos em diferentes modalidade de planos e coberturas (art. 458, §5º).

## PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

# 2

- ▶ **Novas regras para equiparação salarial (art. 461):**
  - 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 (equiparação em cascata);
  - Discriminação por sexo ou etnia irá gerar o pagamento de multa, em favor do empregado, no valor de R\$ 2.765,65\*.
- ▶ Independente do tempo de exercício do cargo de confiança, a gratificação adicional não irá incorporar o Contrato de Trabalho, podendo ser retirada com a reversão do empregado ao seu cargo efetivo (art. 468).

(\*) Valor será anualmente reajustado com base no limite máximo dos benefícios do RGPS.

## PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

# 2

- ▶ Trabalho em condições insalubres para empregadas (art. 391-A)\*:
  - **Grau máximo:** vedado enquanto durar a gestação, mas possível durante lactação (mediante atestado médico);
  - **Grau médio ou mínimo:** possível, salvo em caso de atestado que recomende o afastamento da empregada no período de gestação ou lactação.
- ▶ Definição pelo empregador quanto à vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarcas da empresa ou parceiras e de outros itens de identificação (art. 456-A):
  - Higienização ficará a cargo do empregado, salvo se necessário procedimentos ou produtos diferenciados das vestimentas comuns.

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## JORNADAS DE TRABALHO

# 3

- ▶ Passaram a ser excluídas da jornada de trabalho (art. 4º, §2º) as situações em que o empregado, por escolha própria, adentre ou permaneça na empresa para:
  - Proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas;
  - Proteção pessoal em caso de más condições climáticas;
  - Exercer atividades particulares, dentre elas:
    - i. lazer;
    - ii. alimentação;
    - iii. higiene pessoal; e
    - iv. troca de roupa ou uniforme.
- ▶ Também 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, seja ele caminhado ou por qualquer meio de transporte (art. 58, §2º).

## JORNADAS DE TRABALHO

# 3

- ▶ Trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A), 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:
    - (i) ser compensadas até a semana imediatamente posterior; ou (ii) quitadas no mês subsequente, com o respectivo adicional.
- ▶ Trabalho em regime de teletrabalho (art. 75-A):
  - Exercido preponderantemente fora das dependências do empregador;
  - Excluído do controle de jornada e pagamento de horas extras (art. 62, III);
  - Custos com equipamento e infraestrutura: definido em contrato (art. 75-D).

## JORNADAS DE TRABALHO

# 3

- ▶ Compensação da Jornada: possível de ser ajustada por acordo individual escrito ou tácito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês (art. 59, § 6º).
- ▶ Banco de Horas: possível de ser ajustado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses (art. 59, § 5º).
- ▶ Jornada 12x36: possível de ser ajustada, inclusive mediante acordo individual escrito (art. 59-A)\*.
- ▶ A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive se mediante Banco de Horas (art. 59-B).
- ▶ Supressão do Intervalo Intrajornada: pagamento apenas do período suprimido, o qual terá natureza indenizatória (art. 71, §4º).

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## JORNADAS DE TRABALHO

# 3

- ▶ Em matéria de jornada de trabalho, foram revogadas as disposições quanto:
  - À obrigatoriedade de comunicação do MTE na hipótese de extrapolação do limite de 2 horas extras diárias (antigo art. 61, §1º, CLT);
  - À obrigatoriedade de concessão de 15 minutos de intervalo para as empregadas do sexo feminino entre o término da jornada regular e o início da extraordinária (antigo art. 384, CLT)\*;
  - À proibição de empregados sujeitos ao regime de trabalho em tempo parcial de prestarem horas extras (antigo art. 59, §4º, CLT);
  - À possibilidade das micro e pequenas empresas fixarem o tempo médio da hora *in itinere* mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (antigo art. 58, §3º, CLT).

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## RELAÇÕES SINDICAIS

# 4

- ▶ Extinção das contribuições sindicais obrigatórias (antigo artigo 601 e seguintes CLT).
- ▶ Recolhimento das contribuições sindicais condicionada à expressa autorização do empregado (art. 545, CLT).
- ▶ Representação dos empregados na empresa (art. 510-A):
  - Eleição de comissão nas empresas com mais de 200 empregados;
  - Atribuições: representar os empregados com o intuito de promover o entendimento direto com o empregador, dentre outras (art. 510-B);
  - Vedação ao desligamento arbitrário (não fundado em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) dos integrantes da comissão da candidatura até 1 anos após o fim do mandato (art. 510-D, §3º).

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## RELAÇÕES SINDICAIS

# 4

- ▶ Vedação expressa à ultratividade das Normas Coletivas (art. 614, §3º).
- ▶ Prevalência da negociação coletiva sobre a lei quando dispuserem, dentre outros assuntos, sobre (art. 611-A):
  - Jornada de trabalho, inclusive intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos\*;
  - Identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
  - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
  - Modalidades de registro da jornada de trabalho;
  - Enquadramento do grau de insalubridade;
  - Prêmios de incentivo em bens e serviços;
  - Participação nos lucros ou resultados da empresa.
- ▶ Patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores: não pode ser objeto de negociação coletiva para sua redução ou supressão (art. 611-B).

(\*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da sanção presidencial.

## RELAÇÕES SINDICAIS

# 4

- ▶ **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 (art. 611-A, § 1º);
  - Não será necessária a expressa indicação de contrapartidas recíprocas (art. 611-A, § 3º);
  - Quando houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada em eventual sentença em ação anulatória (art. 611-A, §4º);
  - Sindicatos subscritores deverão participar, como litisconsortes, em ação individual ou coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas de seus instrumentos (art. 611, §5º).

## RESCISÕES CONTRATUAIS

- ▶ Desnecessária a homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato, ainda que relacionada a empregado com mais de 1 ano de contrato (art. 477).
- ▶ 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 (art. 477, §6º).
- ▶ Nova modalidade de rescisão: por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A).
- ▶ Nova hipótese de justa causa: perda da habilitação ou dos requisitos legais para exercício da profissão por conduta dolosa do empregado (art. 482, "m").

# 5

## RESCISÕES CONTRATUAIS

- ▶ Equiparação das dispensas, sejam elas individuais, plúrimas ou coletivas, sendo desnecessária a celebração de Acordo ou Convenção Coletiva, tampouco a autorização prévia do Sindicato (art. 477-A).
- ▶ Plano de Demissão Voluntária: quitação plena e irrevogável, salvo disposição em contrário (art. 477-B).
- ▶ Possibilidade de celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato, com eficácia liberatória das parcelas especificadas (art. 507-B).
- ▶ Jurisdição voluntária: homologação judicial de acordo extrajudicial (art. 855-B e seguintes).

## PODER JUDICIÁRIO

# 6

- ▶ Limitação do ativismo judicial, com a expressa vedação à edição de Súmulas e OJs que:
  - Restrinjam direitos legalmente previstos; ou
  - Criem obrigações não previstas em Lei (art. 8º).
- ▶ Análise de Convenções e Acordos Coletivos limitada aos elementos essenciais do negócio jurídico.
- ▶ Fixação de critérios e condições objetivas para a edição ou alteração de Súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme (art. 702).

## REPARAÇÃO EXTRAPATRIMONIAL

# 7

- ▶ **Bens jurídicos passíveis de reparação:**
  - **Pessoa Física:** Honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e a integridade física (art. 223-C);
  - **Pessoa Jurídica:** Imagem, marca, nome, segredo empresarial e o sigilo de correspondência (art. 223-D).
  
- ▶ **Critério para fixação da natureza da ofensa e valor da indenização (art. 223-G):**
  - Intensidade do sofrimento ou humilhação (inciso II);
  - Reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão (inciso IV);
  - Extensão e duração dos efeitos da ofensa (inciso V);
  - Grau de dolo ou culpa (inciso VII);
  - Situação social e econômica das partes envolvidas (inciso XI).

## REPARAÇÃO EXTRAPATRIMONIAL

- ▶ Patamares máximos para os valores da indenização:

NATUREZA DA OFENSA	VALOR
Leve	Até 3 vezes o último salário
Média	Até 5 vezes o último salário
Grave	Até 20 vezes o último salário
Gravíssima	Até 50 vezes o último salário

- ▶ Independente do número de ofensas, é vedada a acumulação de valores.
- ▶ Na reincidência entre partes idênticas, o valor poderá ser elevado até o dobro.

## PROCESSO TRABALHISTA

- ▶ Contagem dos prazos processuais em dias úteis, sendo possível sua prorrogação (art. 775).
- ▶ Preposto poderá ser qualquer pessoa, ainda que não empregada (art. 843, §3º).
- ▶ Responsabilidade pelo dano processual (art. 793-A e seguintes):
  - Hipóteses: litigância de má-fé das Partes ou testemunha que alterar ou omitir fatos;
  - Valores:
    - i. multa, entre 1% a 10% do valor corrigido da causa;
    - ii. indenização à parte contrária pelos prejuízos;
    - iii. arcar com os honorários e todas as despesas que efetuou.



## PROCESSO TRABALHISTA

- ▶ Limitação dos beneficiários da justiça gratuita: salário igual ou inferior R\$ 2.212,52\* (art. 790, §3º).
- ▶ Honorários Periciais (art. 790-B):
  - Ônus da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita;
  - Juiz não poderá exigir o seu adiantamento (art. 790-B, §3º), ou fixá-los acima do limite estipulado pelo CSJT (art. 790-B, §1º).
- ▶ Honorários Sucumbenciais (art. 791-A):
  - Alíquota: entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%;
  - Base de cálculo: valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico ou valor atualizado da causa;
  - Serão devidos na reconvenção e de forma recíproca na procedência parcial, vedada a compensação.



## PROCESSO TRABALHISTA



- ▶ **Depósito recursal (art. 899):**
  - 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.
  
- ▶ **Transcendência econômica, política, social ou jurídica como pressuposto de admissibilidade do Recurso de Revista (art. 896-A, CLT).**
  
- ▶ **Taxa referencial (TR) foi novamente fixada como índice para a atualização de créditos decorrentes de condenação judicial.**

## NOSSOS CONTATOS

### PORTAL INTELIGÊNCIA JURÍDICA

Nossa visão para as questões que impactam os seus negócios.  
Acesse nosso conteúdo: [www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica](http://www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica)



ANDREA GIAMONDO  
MASSEI ROSSI

SÓCIA

agmassei@machadomeyer.com.br  
+55 3150-7779



CAROLINE  
MARCHI

SÓCIA

cmarchi@machadomeyer.com.br  
+55 11 3150-7457



RODRIGO  
SEIZO TAKANO

SÓCIO

rtakano@machadomeyer.com.br  
+55 3150-7023