



Machado
Meyer

M

REFORMA TRABALHISTA

CONFORME LEI FEDERAL
Nº 13.467/2017, ALTERADA PELA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 808/2017

(O texto sublinhado reflete as principais alterações
implementadas pela Medida Provisória nº 808/2017)

16 de novembro de 2017

CONTEÚDO



	pág.
PARA OS NEGÓCIOS	3
PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES	4
PARA AS JORNADAS DE TRABALHO	10
PARA AS RELAÇÕES SINDICAIS	14
PARA AS RESCISÕES CONTRATUAIS	17
PARA O PODER JUDICIÁRIO	19
PARA A REPARAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS	20
PARA OS PROCESSOS TRABALHISTAS	22



PARA OS NEGÓCIOS

1

- ▶ 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: **24 horas**, presumindo-se a recusa no silêncio (**art. 452, §2º, alterado pela MP nº 808/2017**);
 - **As formas de reparação na hipótese de descumprimento poderão ser estabelecidas no contrato de trabalho (art. 452-B, inciso IV, incluído pela MP nº 808/2017)**;
- **Será considerado rescindido o contrato de trabalho caso decorrido 1 ano sem qualquer convocação pelo empregador (art. 452-D, incluído pela MP nº 808/2017)**;
- **"Quarentena": O empregado contratado por prazo indeterminado que for dispensado não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado intermitente antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da sua dispensa. Esta restrição vigorará até 31 de dezembro de 2020 (art. 452-G, incluído pela MP nº 808/2017)**.

PARA OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

2

- ▶ **Contrato de Trabalho Autônomo (artigo 442-B, alterado pela MP nº 808/2017):**
 - A contratação de autônomo, cumpridas todas as formalidades legais (e desde que o trabalhador tenha autonomia e não seja subordinado), sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.
 - **É vedada a celebração de cláusula de exclusividade com o trabalhador autônomo, não sendo permitida a restrição da prestação de serviços para um único tomador de serviços, sob pena de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.**
- ▶ **Contrato de Prestação de Serviços Terceirizados (Lei Federal nº 6.019/74).**
 - Possibilidade expressa de terceirização da atividade principal da contratante;
 - São asseguradas aos empregados terceirizados, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (i) de alimentação, transporte, atendimento médico/ambulatorial das dependências da contratante ou local por ela designado e treinamento, quando necessário; e (ii) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança e de instalações adequadas à prestação do serviço;
 - "Quarentena": O empregado que for dispensado não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado (ou sócio) de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da sua dispensa.

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, alterado pela MP nº 808/2017):
 - Ajuda de custo; **observado o limite de 50% da remuneração mensal**;
 - Auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro;
 - Diárias para viagens;
 - Prêmios (liberalidades concedidas por desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades, **desde que pagas até duas vezes ao ano**); e
 - Assistência médica, ainda que quando concedidos em diferentes modalidade de planos e coberturas (art. 458, §5º).

- ▶ **Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas acima, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.**

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 gestantes (art. 391-A)*:
 - Grau máximo: vedado enquanto durar a gestação;
 - Grau médio ou mínimo: possível, **desde que a empregada apresente, de forma voluntária, atestado médico emitido por seu médico de confiança, que autorize o trabalho em condições insalubres (art. 394-A, §2º, alterado pela MP nº 808/2017).**
- ▶ Trabalho em condições insalubres para empregadas lactantes: possível, salvo mediante atestado médico que recomende o afastamento durante o período de 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.

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 apenas mediante negociação coletiva, exceto no setor de saúde, no qual poderá ser negociada individualmente (art. 59-A, §2º, incluído pela MP nº 808/2017).
- ▶ 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).
- **A comissão de empregados não substituirá a função do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais dos empregados, inclusive em questões judiciais ou administrativas e no âmbito de negociações coletivas (art. 510-E, incluído pela MP nº 808/2017).**

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



RELAÇÕES SINDICAIS

4

- ▶ Vedação expressa   ultratividade das Normas Coletivas (art. 614,  3 ).
- ▶ Prevalência da negocia o 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*;
 - Identifica o dos cargos que se enquadram como fun oes de confiança;
 - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - Modalidades de registro da jornada de trabalho;
 - Enquadramento do grau de insalubridade;
 - Pr mios de incentivo em bens e serviços;
 - Participa o nos lucros ou resultados da empresa.
- ▶ Patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores: não pode ser objeto de negocia o coletiva para sua redu o ou supressão (art. 611-B).

(*) Este ponto será objeto de potencial veto no momento da san o 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, **vedada a apreciação por ação individual (art. 611, §5º, alterado pela MP nº 808/2017).**



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

5

- ▶ 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 (art. 8º):
 - Restrinjam direitos legalmente previstos; ou
 - Criem obrigações não previstas em Lei.
- ▶ 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:** Etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e a integridade física (art. 223-C, alterado pela MP nº 808/2017);
 - **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 (art. 223-G, §1º, alterado pela MP nº 808/2017):

NATUREZA DA OFENSA	VALOR
Leve	Até <u>R\$16.593,93*</u>
Média	Até <u>R\$27.656,55*</u>
Grave	Até <u>R\$110.626,20*</u>
Gravíssima	Até <u>R\$276.565,50*</u>

- ▶ Independente do número de ofensas, é vedada a acumulação de valores.
- ▶ Na reincidência de qualquer das partes, o valor poderá ser elevado até o dobro (art. 223-G, §3º, alterado pela MP nº 808/2017).
- ▶ O limite de valores não se aplica aos danos morais decorrentes de morte (art. 223, §5º, acrescentado pela MP nº 808/2017).

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



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.

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



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



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

PORTAL INTELIGÊNCIA JURÍDICA

Nossa visão para as questões que impactam os seus negócios.

Acesse nosso conteúdo: www.machadomeyer.com.br/inteligenciajuridica

