



REFORMA

TRABALHISTA 2017

LEI 13.467/2017



CHAAR ADVOGADOS

<http://www.chaar.com.br>

Rua Guairá, 34 - Jardim Saúde – SP

Tel: 2894-0052





## IMPACTOS IMEDIATOS

Redução de custos com processos, redução do custo do trabalho, eficiência no uso dos recursos, segurança jurídica, redução dos conflitos, equilíbrio entre direitos e deveres.

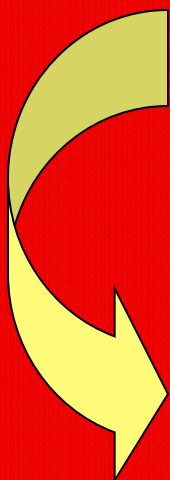
Regulação dos novos contratos de trabalho e possibilidade de aditamento com algumas ampliação do poder negociação entre empregado e empregador

CHAAR ADVOGADOS

Rua Guairá, 34 - Jardim Saúde - Tel:

2894•0052 • • • • • • • •

# DESAFIOS PARA AS EMPRESAS



- Compreensão do novo ambiente (visão dos empresários, empregados e juízes)
- Maior demanda para RH (atenção com pessoas jurídicas, comissão de empregados; pautas laborais)
- Nova atuação da advocacia
- Nova postura de interação entre empregador e os sindicatos
- Nova vida para os sindicatos



# ALTERAÇÕES NA CLT

## Contrato de trabalho

CHAVES ARAUJO ADVOGADOS

endereço Rua Guairá, 34 - Jardim

Saúde - Tel. 2894-0052

# CONTRATO DE TRABALHO – ARTIGO 457 e 458 §5º CLT



- Remuneração: altera conceito de remuneração, excluindo, ainda que habituais as ajudas de custo, o auxílio alimentação (exceto se pago em dinheiro), diárias para viagem (sem limite), abonos, prêmios e gratificações ajustadas.
- A nova legislação define prêmio como as liberalidades concedidas em forma de bens, serviços ou valores em dinheiro em razão de desempenho superior ao esperado.
- As comissões continuam integrando o salário Auxílio alimentação se pago em dinheiro também integra.



# JORNADA DE TRABALHO

## art.59,§5º e 59-B § unico

- Banco de Horas: permite que a empresa pactue o “banco de horas” diretamente com o empregado por meio de acordo individual escrito, com compensação no período máximo de 6 meses.
- Acordo de compensação tácito: surgiu a figura do acordo individual tácito que significa que podem as partes tacitamente fazer a compensação desde que seja no mesmo mês.



# JORNADA DE TRABALHO

- HORAS “in itinere”: determina que o tempo gasto no trajeto de casa-trabalho-casa não é considerado tempo à disposição do empregador, inclusive nos casos em que o empregador fornece transporte.



# JORNADA DE TRABALHO

- JORNADA 12 X36: permite jornada de 12x36 mediante acordo escrito (individual ou coletivo).
- Essa modalidade já remunera (já inclui) o DSR, feriado e domingo.
- Não precisa estar na convenção coletiva
- Artigos 59-A e 60 § único da CLT





# JORNADA DE TRABALHO

- Tempo à disposição: não será considerado hora extra o tempo que o empregado permanecer na empresa para atividades particulares, como estudo, alimentação, descanso, higiene pessoal, troca de uniforme, entre outras atividades particulares.



# JORNADA DE TRABALHO

- Intervalo Intra jornada: a não concessão de intervalo intrajornada dá direito ao empregado ao pagamento apenas do tempo suprimido, acrescido do adicional extraordinário.
- A natureza do intervalo será indenizatória
- A norma coletiva poderá reduzir o intervalo legal para até 30 minutos
- Artigo 71 § 4º



# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- Equiparação salarial: define novos parâmetros como : labor no mesmo estabelecimento, diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ser superior a 4 anos e tempo na mesma função não pode ser superior a 2 anos.
- Somente permite equiparação entre empregados contemporâneos.
- Impoe multa de 50% ao empregado prejudicado por discriminação de sexo/etnia.
- Artigo 461 § 1º e 3º da CLT



# CONTRATO DE TRABALHO

- Plano de Cargos e Sal´rios: permite que o plano de cargos e sal´rios seja feito por meio de norma interna ou acordo coletivo, dispensando qualquer forma de homologação ou registro em ´rgo p´blico.
- A empresa deve se proteger criando uma norma interna, tornando p´blica a norma interna, os sal´rios, cargos e benef´cios
- Recomenda-se que a premiação tamb´m tenha regras escritas



# CONTRATO DE TRABALHO

- Alteração Contratual: gratificação de função não incorpora o salário, independentemente do tempo de exercício na respectiva função.
- As gratificações que estão na convenção coletiva valem até 31/12/2017.
- Artigo 468 § 2º da CLT



# CONTRATO DE TRABALHO

- Férias Fracionadas: possibilidade de fracionar férias em 3 períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias corridos.
- É proibido o início das férias nos 2 dias que antecedem feriado ou DSR.
- Artigo 134 §1º e 3º da CLT



# RESCISÃO DE CONTRATO

- Demissão em massa: permite a demissão em massa sem autorização prévia de entidade sindical ou de acordo coletivo com o sindicato da categoria para sua efetivação.
- Artigo 477 –A da CLT



# RESCISÃO DE CONTRATO

- **JUSTA CAUSA:** inclui como motivo para justa causa o fato de o empregado perder sua habilitação ou algum requisito legal para o exercício da profissão, em decorrência da conduta dolosa do empregado.





# RESCISÃO DE CONTRATO

- Homologação da Rescisão: revoga a necessidade de homologação da rescisão contratual e altera prazo de pagamento para 10 dias em qualquer hipótese de rescisão. Deve-se entregar documentos que comprovem a extinção contratual no mesmo prazo, sendo que a anotação em CTPS deve ser suficiente para requerer o seguro desemprego e sacar o FGTS.
- Artigo 477 da CLT



# RESCISÃO CONTRATUAL

- Quitação anual: perante o sindicato, de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas
- Artigo 507-B da CLT



# RESCISÃO DE CONTRATO

- Rescisão por acordo mútuo: é possível rescindir contrato de trabalho por mútuo acordo, com pagamento da metade das verbas rescisórias (aviso prévio e multa do FGTS).
- Essa modalidade de rescisão permitirá que o empregado saque 80% do FGTS, mas não dá direito ao seguro desemprego.
- Artigo 484-A da CLT e artigo 20 da 8.036/90



# TERCEIRIZAÇÃO

- Alterações à Lei 6019/1974
- O Artigo 4º - considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de qualquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução



# ALTERAÇÕES NA CLT

- Contribuição Sindical: a contribuição sindical passa a ser facultativa, mediante autorização expressa dos empregados e opção da empresa pela patronal.
- Recomenda-se indagar o empregado, quando da sua admissão, e formalizar por escrito a sua opção ou não pela contribuição sindical.



# ALTERAÇÕES NA CLT

- TELETRABALHO (Home office): inclui capítulo com conceito, regras de alteração de modelo de jornada e jornada mista, de segurança do trabalho e previsão de responsabilidade do empregado por aquisição de equipamentos e toda infra estrutura para execução dos trabalhos.
- A empresa deverá criar um treinamento e normas internas com ciência formal do empregado quando às medidas de ergonomia e condições de trabalho para evitar doenças de trabalho e acidentes, de modo que não mais será responsável por eventuais danos.
- Os empregados em “home office” estão excetuados do capítulo da jornada de trabalho de modo que não tem direito às horas extras , adicional noturno e intervalos.



# ALTERAÇÕES NA CLT

- TRABALHO DA MULHER:
- Licença amamentação: horários de amamentação (descansos de 30 minutos cada) serão definidos mediante acordo individual, mas deve ter atestado médico.
- Intervalo de 15 minutos antes da sobrejornada – extinta a obrigação



# ALTERAÇÕES NA CLT

- TRABALHO DA MULHER
- Gestante em local insalubre: gestantes deverão ser afastadas de atividades com insalubridade em grau máximo, grau médio e mínimo, mediante atestado médico que recomende o afastamento.
- A Lactante somente será afastada mediante apresentação de atestado.
- Na impossibilidade de recolocação em local salubre da empresa, será considerada como gravidez de risco, ensejando o direito ao salário maternidade durante todo período de afastamento.
- Artigo 394-A da CLT





# ALTERAÇÕES NA CLT

- Jornada a tempo parcial: altera o regime de tempo parcial para 30 horas semanais (atualmente são 25 horas), sem horas extras, ou 26 horas semanais com possibilidade de 6 horas extras.
- Artigo 58-A da CLT



# ALTERAÇÕES NA CLT

- MULTAS ADMINISTRATIVAS; Mantem a multa para funcionário sem registro em R\$ 3.000,00. Para a empresa de pequeno porte a Multa será de R\$ 800,00.
- Demais omissões sobre o contrato de trabalho (artigo 41 da CLT) multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.
- Artigos 634, §2º e 879, §7º



# ALTERAÇÕES NA CLT

- FGTS – LEI 8036/90
- Art.20,I-A: inclui como hipótese de saque do FGTS no caso de rescisão contratual por acordo mutuo entre empregado e empregador



# ALTERAÇÃO LEI 8.212/91

- Art.28 §9º; excluído salário de contribuição as diárias para viagem, o valor relativo à plano de saúde /odontológico