

# MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**SINAEES**

28/11/2017

**FIEMG**

**FIEMG**

# LEI 13.467, de 13/07/2017

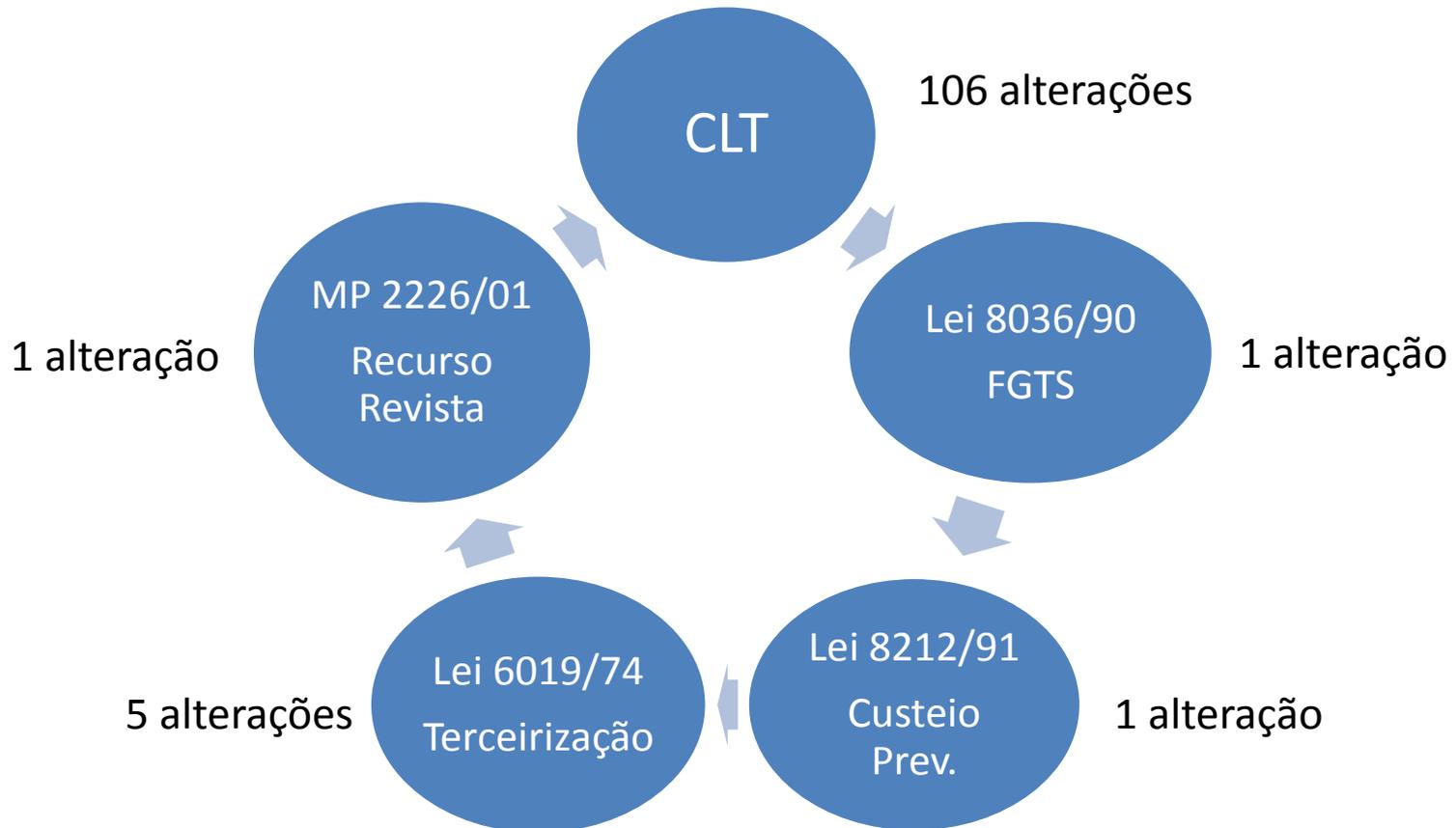
---

	<h2>Objetivos</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modernizar e simplificar a legislação trabalhista</li><li>• Valorizar a negociação coletiva.</li><li>• Segurança Jurídica</li></ul>
	<h2>Publicação</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 14 de julho de 2017</li></ul>
	<h2>Vigência</h2>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 11 de novembro de 2017</li><li>• 120 dias após publicação</li></ul>

# LEI 13.467/2017

---

## Alteração de 114 artigos!



**LEI 13.467/2017**

---



**PRINCIPAIS PONTOS  
ALTERADOS**

# EMPREGADO NÃO REGISTRADO (Art. 47)

---

## COMO ERA

Multa de 1 salário mínimo por empregado, em dobro na reincidência

## COMO FICOU

- Multa de R\$ 3.000,00 por empregado, em dobro na reincidência.
- Microempresa e empresas de pequeno porte: multa de R\$ 800,00.
- Exceção ao critério da dupla visita.

# TEMPO A DISPOSICÃO (Art. 4º §2º)

---

## COMO ERA

Não são computados na jornada:

- Registros de ponto com variação de até 5 minutos
- Limite máximo de 10 minutos diários

## COMO FICOU

Não será também computado na jornada:

- O tempo que o empregado adentrar ou permanecer na empresa por interesse próprio e particular (mesmo que ultrapasse os 5 minutos)

# HORAS “IN ITINERE” (Art. 58)

---

## COMO ERA

O tempo de deslocamento para local de trabalho de difícil acesso OU não servido por transporte público regular + condução fornecida pelo empregador = tempo computado na jornada/Horas in itinere.

## COMO FICOU

O tempo de deslocamento do empregado desde sua residência até o seu posto de trabalho e vice-versa, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho

# BANCO DE HORAS (Art. 59)

---

## COMO ERA

- Súmula 85 do TST – restrições
- Acordo individual: apenas compensações no período de uma semana
- Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho: compensações em período superior a 1 semana

## COMO FICOU

- No mês: acordo individual, tácito ou escrito.
- Até 6 meses: acordo individual escrito
- Mais de 6 meses até 12 meses: acordo coletivo ou convenção coletiva
- Rescisão contrato: horas extras não compensadas serão pagas

# JORNADA 12 x 36 (Arts. 59-A/59-B/60)

## COMO ERA

- Sem previsão legal
- Era aceita pelos tribunais mediante acordo/convenção coletiva
- Alguns tipos de serviço (portaria, hospitais)

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- **(Acordo Individual)**
- Convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- **Exceção: Setor de Saúde**
- Intervalos podem ser indenizados
- Jornada 12X36 em atividade insalubre: não necessita de autorização
- Sem restrição de tipo de serviço

# INTERVALOS – NÃO CONCESSÃO

(Art. 71 § 4º)

---

**COMO ERA**

Intervalo não concedido: remunerado como hora extra de no mínimo 50% em sua totalidade

**COMO FICOU**

Intervalo não concedido: remunerado com acréscimo de 50% a título de indenização apenas o período suprimido

# FÉRIAS (Art. 134)

---

## COMO ERA

- Um período de 30 dias
- Casos excepcionais: parcelamento em dois períodos, sendo um deles não inferior a 10 dias.

## COMO FICOU

- Poderão ser parceladas em até 3 períodos, sendo um deles não inferior a 14 dias e os demais não inferiores a 5 dias
- Início das férias: vedado no período de dois dias antes de feriado ou RSR

# GESTANTE – SERVIÇOS INSALUBRES

## (Art. 394-A)

<b>COMO ERA</b>	Afastamento da gestante e da lactante de quaisquer atividades/locais insalubres
<b>COMO FICOU</b> Alterado pela MP 808/2017	<b>GESTANTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Regra geral: Deverá ser afastada do trabalho insalubre – sem pagamento do adicional de insalubridade (<b>antes estava mantido o adicional</b>)</li><li>• Insalubridade graus médio e mínimo: pode haver trabalho desde que apresentado atestado médico voluntário – médico de confiança (<b>antes da MP só não haveria trabalho se Atestado Médico assim determinasse</b>)</li></ul> <b>LACTANTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• O afastamento, em qualquer grau de insalubridade, será condicionado à apresentação de atestado médico.</li></ul>

# AUTÔNOMO (Art. 442-B)

<b>COMO ERA</b>	<p>Não era regulamentado</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• A exclusividade e a habitualidade eram elementos caracterizadores do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho</li></ul>
<b>COMO FICOU</b> Alterado pela MP 808/2017	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afasta a condição de <u>empregado</u> ao autônomo que:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Prestar serviços de forma contínua</li><li>➤ Prestar serviço para apenas um tomador de serviços</li></ul></li><li>• Se houver subordinação: caracterizará vínculo empregatício – contrato realidade</li><li>• <b>Vedada cláusula de exclusividade</b></li></ul>

# TRABALHO INTERMITENTE

(Art. 443 e 452-A)

## COMO ERA

Sem previsão legal

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- É o trabalho prestado com subordinação, de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.
- **Deve ser registrado na CTPS**

# TRABALHO INTERMITENTE

(Art. 443 e 452-A)

## COMO FICOU

- Contrato deverá conter: identificação das partes, valor da hora de trabalho, local e prazo para pagamento da remuneração
- Contrato poderá conter: local da prestação de serviços, turnos de trabalho, formas e instrumentos de convocação e resposta, reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços já agendados
- Valor do salário hora deverá ser igual ao dos demais empregados na mesma função.

# TRABALHO INTERMITENTE

(Art. 443 e 452-A)

## COMO FICOU

- O empregador convocará o empregado para a prestação dos serviços com até 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá aceitar ou recusar a oferta – resposta em 24 horas.
- Ao final de cada período de prestação de serviço a empresa deverá fazer o acerto considerando a remuneração devida, férias proporcionais +1/3, 13º proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

# TRABALHO INTERMITENTE

(Art. 443 e 452-A)

## COMO FICOU

- A cada 12 meses de trabalho o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.
- O período de inatividade não será considerado à disposição do empregador.
- Mais de 1 ano sem convocação = rescisão do contrato

# TRABALHO INTERMITENTE

(Art. 443 e 452-A)

## COMO FICOU

- Havendo extinção do contrato intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:
  - Pela metade: aviso prévio indenizado, multa do FGTS
  - Na integralidade as demais verbas
- O empregado terá ainda direito a levantar 80% do saldo do FGTS
- Não terá direito ao Seguro Desemprego

# TELETRABALHO (Arts.75 A a E)

---

**COMO ERA**

Sem previsão legal.

**COMO FICOU**

- Prestação de serviços preponderantemente fora da empresa com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.
- Contrato por escrito
- O comparecimento esporádico à empresa não o descaracteriza

# TELETRABALHO (Art. 75-A a E)

---

## COMO FICOU

- Responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e infraestrutura bem como o reembolso de despesas: previsão em contrato
- Doenças e acidentes de trabalho: instruções do empregador/Termo de Responsabilidade (assinado pelo empregado)
- Não há controle de jornada

# VERBAS SALARIAIS (art. 457)

## COMO ERA

Integravam o salário:

- Salário devido
- Gorjetas
- Comissões
- Gratificações ajustadas
- Diárias para viagens superiores a 50% do salário

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

Integram o salário:

- Importância fixa estipulada
- Comissões
- Gratificações legais e de função
- Gorjetas

# VERBAS SALARIAIS (art. 457)

---

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

Não integram o salário, ainda que habituais:

- Diárias para viagem (qualquer valor)
- Ajudas de custo **limitadas a 50% da remuneração mensal**
- Auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro)
- Prêmios – desempenho acima do esperado – até 2 vezes ao ano

# EQUIPARAÇÃO SALARIAL (art. 461)

---

## COMO ERA

- Função idêntica + mesmo empregador + mesma localidade + diferença de tempo de serviço inferior a 2 anos

## COMO FICOU

- Função idêntica + mesmo estabelecimento + diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador inferior a 4 anos + diferença de tempo na função inferior a 2 anos
- Não se aplica a isonomia quando houver Plano de Cargos e Salários

# FIM HOMOLOGAÇÃO TRCT (art. 477)

---

## COMO ERA

- Obrigatória homologação do TRCT de empregados com mais de 1 ano de serviço no sindicato dos trabalhadores ou Ministério do Trabalho

## COMO FICOU

- Não há necessidade de homologação Mantidos:
- Anotação da CTPS
- Comunicação aos órgãos competentes
- Pagamentos verbas rescisórias
- A baixa na CTPS basta para requerer Seguro Desemprego e levantar FGTS

# PRAZO PAGAMENTO VERBAS RESCISÓRIAS (art. 477)

---

## COMO ERA

- Até o primeiro dia útil após o término do contrato ou cumprimento do aviso prévio;
- Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão quando não há cumprimento do aviso prévio (aviso indenizado)

## COMO FICOU

- Até 10 dias após término do contrato

# ACORDO PARA DEMISSÃO (art. 484-A)

---

## COMO ERA

- Sem previsão legal

## COMO FICOU

- Extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador
- Verbas devidas:
- Metade do aviso prévio, se indenizado
  - Metade da multa do FGTS
  - Integralidade das demais verbas
  - Empregado não faz jus ao seguro desemprego
  - Saque do FGTS limitado a 80% do valor dos depósitos

# DESCARACTERIZAÇÃO DA DISPENSA EM MASSA (art. 477-A)

---

## COMO ERA

- Sem previsão legal
- Assunto controvertido na JT
- Entendimento de que havia necessidade de negociar com o sindicato dos trabalhadores

## COMO FICOU

- Qualquer dispensa, seja individual ou coletiva, não precisa de autorização sindical ou negociação coletiva

# **JUSTA CAUSA PERDA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL (art. 482)**

---

## **COMO ERA**

- Sem previsão legal

## **COMO FICOU**

- Empregado que a necessite para o exercício da profissão da habilitação profissional
- Perda em decorrência de conduta dolosa
- Ex.: carteira profissional, CNH.

# COMISSÃO DE EMPREGADOS

(art. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D)

## COMO ERA

- Sem previsão legal

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- Objetivo: promover o entendimento empresa e empregados
- Composição:
  - entre 200 e 3.000 empregados = 3 membros;
  - mais de 3.000 até 5.000 empregados = 5 membros;
  - mais de 5.000 empregados = 7 membros.

# COMISSÃO DE EMPREGADOS

(art. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D)

---

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- Poderão candidatar-se todos os empregados, exceto:
  - contrato por prazo determinado
  - contrato suspenso
  - em período de aviso prévio
- Mandato de 1 ano
- Estabilidade desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato
- Não pode candidatar nos próximos 2 anos
- **A comissão não substitui a função do sindicato**

# QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (art. 507-B)

---

## COMO ERA

- Sem previsão legal

## COMO FICOU

- Facultativo
- Termo anual de quitação dada pelo empregado das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente
- Homologado pelo sindicato dos trabalhadores
- Eficácia liberatória

# FIM CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA (art. 578 e 579)

---

## COMO ERA

- Contribuição compulsória

## COMO FICOU

- Cobrança da contribuição sindical patronal e laboral somente com autorização prévia e expressa

# CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

(art. 611-B)

**COMO ERA**

- Sem previsão expressa

**COMO FICOU**

O desconto da contribuição assistencial ou negocial de trabalhador previsto em instrumento coletivo somente é devido desde que prévia e expressamente autorizado

# DANO EXTRAPATRIMONIAL (art. 223)

## COMO ERA

Sem previsão legal.

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- Ofensas à “esfera moral ou existencial da pessoa”, incluindo sua “ etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física”
- Limita as Indenizações:
  - Ofensa leve: Até 3 vezes o teto do INSS
  - Ofensa média: Até 5 vezes teto do INSS
  - Ofensa grave: Até 20 vezes teto do INSS
  - Ofensa gravíssima: Até 50 vezes teto do INSS
- Teto: R\$ 5.531,00

# DANO EXTRAPATRIMONIAL (art. 223)

**COMO ERA**

Sem previsão legal.

**COMO FICOU**

- Ofensa da Pessoa Jurídica: considerar o salário do ofensor
- Em dobro na reincidência
- Os parâmetros não se aplicam se houver morte

# NEGOCIADO X LEGISLADO (art. 611-A)

---

## COMO ERA

- Sem previsão

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

Prevalência de CCT e ACT sobre a lei quando dispuserem sobre diversas matérias, ENTRE OUTRAS:

- Banco de horas anual
- Intervalo para refeição de no mínimo 30' minutos (acima de 6 horas)
- Cargos de confiança
- Teletrabalho
- Regime de sobreaviso
- Trabalho intermitente
- Remuneração por produtividade
- Formas de registro de jornada
- Troca de dia de feriado

# NEGOCIADO X LEGISLADO (art. 611-A)

---

## COMO FICOU

Alterado pela MP  
808/2017

- Redução salarial/redução de jornada: deverá ser prevista estabilidade dos empregados envolvidos, durante a vigência do instrumento coletivo
- Enquadramento de grau de insalubridade **facultada a contratação de perícia**
- Prorrogação de jornada em locais insalubres sem necessidade de licença do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho

# RESTRIÇÕES À NEGOCIAÇÃO (art. 611-B)

## COMO ERA

- Observação dos limites legais

## COMO FICOU

Vedada supressão ou redução:

- Registro em CTPS
- Seguro desemprego
- FGTS (depósitos e indenização rescisória)
- Salário mínimo
- Valor nominal do 13º salário
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno
- Repouso semanal remunerado
- Férias anuais remuneradas + 1/3
- Licenças maternidade e paternidade
- Normas de saúde, higiene e segurança
- HE mínima de 50%
- Aviso prévio mínimo de 30 dias

# RESTRIÇÕES À NEGOCIAÇÃO (art. 611-B)

---

## COMO FICOU

Vedada supressão ou redução:

- Aposentadoria
- Adicional de insalubridade/periculosidade
- Salário-família
- Direito de greve

# ACT x CCT (art. 620)

---

## COMO ERA

- As condições mais favoráveis das convenções prevaleciam sobre as estipuladas em acordo

## COMO FICOU

Os acordos coletivos sempre prevalecerão sobre as convenções coletivas

# NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL (art. 444, § único)

---

## COMO ERA

Possível desde que não contrarie disposições de proteção ao trabalho e acordos e convenções coletivas

## COMO FICOU

Empregado portador de diploma de nível superior e que receba duas vezes o limite máximo benefício previdenciário ( R\$11.062,62), permitida negociação individual, nas hipóteses 611-A, prevalecendo sobre os instrumentos coletivos.

# ARTIGOS REVOGADOS – DESTAQUES

---

COMO ERA	COMO FICOU
Férias de uma só vez → maiores de 50 e menores de 18 anos	Pode dividir em até 3 vezes, sem restrição de idade do empregado
Descanso obrigatório de 15 min para as mulheres, antes do serviço extraordinário	Não há que se falar em pausa antes do serviço extraordinário

# Aplicação da nova lei (art. 2º da MP 808/2017)

---

**COMO ERA**

Sem previsão

**COMO FICOU**

Alterado pela MP  
808/2017

O disposto na lei se aplica na  
integralidade aos contratos de trabalho  
vigentes

# TERCEIRIZAÇÃO

(art.4º,Lei 6.019/74 alterada pela Lei 13.429/17)

---

## COMO ERA

- Lei 13.429 – Sancionada em 31/03/2017 - Regulamentou a Terceirização – Marco Legal
- Poderiam ser terceirizados “Serviços determinados e específicos”

## COMO FICOU

Qualquer atividade, inclusive a principal

# TERCEIRIZAÇÃO

(Benefícios aos terceiros – art.4º- C, Lei 6.019/74)

---

## COMO ERA

Concessão de certos benefícios aos terceiros era opcional

## COMO FICOU

Se os serviços forem executados nas dependências da empresa tomadora é assegurado aos 3ºs:

- Alimentação, se oferecida em refeitório;
- Utilização transporte;
- Atendimento médico ambulatorial existente;
- Treinamento fornecido pela contratada

# TERCEIRIZAÇÃO

(Proibições – art.5º, C e D, Lei 6.019/74)

---

**COMO ERA**

Sem previsão na Lei

**COMO FICOU**

Não podem figurar como terceirizados:

- PJ que tenha nos últimos 18 meses prestado serviços à contratante como empregado ou trabalhador sem vínculo.
- Empregado que for demitido não pode prestar serviço para a mesma empresa como empregado de empresa terceirizada, antes de 18 meses contados da demissão.

# EDIÇÃO DE SÚMULAS (art. 8º)

---

**COMO ERA**

Plena autonomia do Judiciário para editar súmulas

**COMO FICOU**

Não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

# PREPOSTO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA (Art. 843)

---

## COMO ERA

- Gerente ou quem tenha conhecimento dos fatos.
- Súmula do TST → Tem que ser empregado

## COMO FICOU

Não precisa ser empregado do Reclamado, mas que tenha conhecimento dos fatos

# JUSTIÇA GRATUITA (Art. 790, §§ 3º e 4º)

---

## COMO ERA

- Salário igual ou inferior ao dobro SM
- Ou simples declaração, sob as penas da lei, de não estar em condições de arcar com pagamento custas processuais

## COMO FICOU

- Salário igual ou inferior a 40% do teto benefício INSS = R\$ 2.212,52
- Excluída possibilidade de concessão da Justiça Gratuita via declaração. Tem que demonstrar que não pode arcar com as custas processuais.

# HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA (Art.791-A)

---

## COMO ERA

Sem previsão legal

## COMO FICOU

- Regulamentou Honorários de Sucumbência na Justiça do Trabalho
- Mínimo de 5% e máximo de 15% sobre valor que resultar da liquidação de sentença ou do proveito econômico

# PRAZOS PROCESSUAIS (Art.775)

---

**COMO ERA**

Contado em dias corridos

**COMO FICOU**

Contados em dias úteis

# IMPACTOS: O QUE ESPERAR

---

<b>IMEDIATO</b>	Cautela: alteração de cultura Resistência por parte de alguns representantes do Judiciário
<b>MÉDIO PRAZO</b>	Redução de gastos com reclamatórias trabalhistas
	Ambiente de negócios mais favorável
<b>LONGO PRAZO</b>	Aumento da formalização
	Redução do medo de empregar

# OBRIGADA!

Luciana Charbel  
Gerência de Relações Trabalhistas  
[grt@fiemg.com.br](mailto:grt@fiemg.com.br)  
(31) 3263-4395



[fiemg.com.br](http://fiemg.com.br)