



Lei 13.467/2017 – Modernização Trabalhista

Introdução Parte I



LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Tramitação e discussão

Na Câmara dos Deputados

PL 6787/2016

Relator: Dep. Rogério Marinho

1340 emendas ao projeto e ao substitutivo

No Senado Federal

PLC 38/2017

Relator: Sen. Ricardo Ferraço

864 emendas



LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Considerações Iniciais

- Promulgação da Lei 13.467 de 11 de julho de 2017
- Entrada em vigor em 11 de novembro de 2017
- Edição Medida Provisória 808/2017 em 14 de novembro de 2017
- Modificações significativas:

106 artigos da CLT sofreram alterações (total de 922) Modificados Novos Revogados 54 43 09

Outros ajustes na legislação, incluindo alterações na Lei 6.019/74 -Terceirização



Lei 13.467/2017 – Modernização Trabalhista

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade



_				
	Processo Nº	Tribunal	Tema	Autor
	ADI 5794	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF)
	ADI 5806	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletroeletrônico e Digital (CONTRASP)
	ADI 5810	STF	Contribuição Sindical	Central das Entidades de Servidores Públicos
	ADI 5811	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Logística
	ADI 5813	STF	Contribuição Sindical	Federação Nacional de Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO
	ADI 5815	STF	Contribuição Sindical	Federação Nacional dos Empregados de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas
	ADI 5850	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade - CONTCOP
	ADI 5859	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional de Turismo (CNTUR) – entidade patronal
	ADI 5826	STF	Contrato Individual de Trabalho/Alteração das modalidades de Contratos de Trabalho (trabalho intermitente)	Federação Nacional de Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO
	ADI 5865	STF	Contribuição Sindical	Confederação dos Servidores Públicos do Brasil



Processo №	Tribunal	Tema	Autor
ADI 5766	STF	Acesso à Justiça/Justiça Gratuita	Procurador Geral da República
ADI 5829	STF	Contrato Individual de Trabalho/Alteração das modalidades de Contratos de Trabalho (trabalho intermitente)	FENATTEL - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS
ADI 5870	STF	Dano Extrapatrimonial	ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTICA DO TRABALHO
ADI 5867	STF	Correção financeira do depósito recursal	ASSOCIACAO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTICA DO TRABALHO
ADI 5885	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Servidores e Funcionários Públicos das Fundações , Autarquias e Prefeituras Municipais
ADI 5887	STF	Contribuição Sindical	Federação das Entidades Sindicais dos Oficiais de Justiça do Brasil
ADI 5888	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade
ADI 5892	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos
ADI 5900	STF	Contribuição Sindical	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde



Lei 13.467/2017 – Modernização Trabalhista

Novas Modalidades de Contrato, Alterações dos Modelos Atuais e Terceirização

Parte II



Trabalho Intermitente

O que é:

Modalidade de contratação onde a prestação de serviços não acontece de modo contínuo, alternando períodos de prestação de serviço e inatividade. O período de inatividade não é remunerado.

Poderá ser contratado para prestar serviço por horas, dias ou meses

Como funciona:

Empregador convoca por qualquer meio eficaz, informando a data de prestação e jornada. Antecedência mínima de 3 dias. Não pode receber menos que o valor hora dos demais na mesma função.



Empregado recebe a convocação e deve responder se a aceita em **01 dia útil**. A ausência de resposta será considerada recusa.



Na data acordada entre as partes, o empregado receberá a remuneração, férias proporcionais + 1/3, 13º proporcional, DSR e adicionais legais

Obrigatório fornecer recibo



Trabalho Intermitente



Pontos de Atenção

- Depois de aceita a proposta, a parte que descumprir o acordado pagará multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, dentro do prazo de 30 dias. É permitida a compensação;
- Período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo prestar serviços a outros;
- Depósito de FGTS e recolhimento do INSS terão por base a remuneração paga no mês. O empregador deverá fornecer ao empregado os comprovantes de recolhimento.



Trabalho em Regime de Tempo Parcial

Já existia. Jornada semanal de 25 horas no máximo

Agora:

- 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras;
- <u>26 horas</u> semanais <u>ou menos</u>, <u>com</u> a possibilidade de acréscimo de até <u>06 horas</u> extras semanais;

Possível compensar as horas extras de uma semana na semana seguinte, sem pagamento de adicional Se não compensar, pagamento com adicional deverá ser feito na folha do mês subsequente



Teletrabalho

O que é:

Prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que não se constituam como trabalho externo.

Como funciona:

Contrato de trabalho ou aditivo ao existente, especificando o que o empregado fará;

No contrato ou aditivo fica documentado quem paga pela estrutura e equipamentos necessários;

Perguntas:

1) Posso mudar um empregado que tenho para o teletrabalho?

Sim, por mútua vontade das partes e formalizada por meio de aditivo;

2) Posso tirá-lo do teletrabalho colocá-lo na empresa?

Pode, direito do empregador. Condições: 15 dias para a transição e celebrar aditivo ao contrato;



Teletrabalho



Pontos de Atenção

- O comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho;
- Exceção ao controle de jornada;
- O Empregador deverá instruir os empregados quanto as precauções a tomar com o fim de evitar doenças e acidentes do trabalho

Termo de responsabilidade assinado pelo empregado – compromisso de seguir as instruções



Autônomo



Pontos de Atenção

Atividade deve ser prestada com ou sem exclusividade;

Cumpridos os requisitos legais, afasta a qualidade de empregado (art. 3º);



Terceirização

Contexto

- Súmula 331 TST vedação de contratação por empresa interposta, figura da atividade-meio;
- Cenibra x MPT Recurso no STF que definiria a questão;
- Projeto de Lei 4330/2004 Propõe regulamento para a terceirização. Aprovado na Câmara;
- Lei 13.429/2017 Projeto proposto em 1998, aprovado na Câmara e Senado, sancionado em 2017.
 Passa a regular a terceirização;
- Lei 13.467/2017 Modernização da Legislação Trabalhista complementa o disposto na Lei 13.429.



Terceirização

Contexto

Ação Direta de Inconstitucionalidade

5 ações propostas

Inconstitucionalidade formal

Inconstitucionalidade material





Pontos relevantes

- Transferência de execução de quaisquer atividades;
- Empresas prestadoras devem atender requisitos legais para contratar;
- Se os serviços foram executados nas instalações da contratante, serão garantidas aos terceirizados as mesmas condições oferecidas aos funcionários da tomadora quanto a:
 - Alimentação, quando em refeitório;
 - Transporte,
 - Atendimento médico ou ambulatorial existente na unidade;
 - Treinamentos, quando necessário;
 - → Condições sanitárias e de medidas de proteção à saúde e segurança.





Pontos relevantes

- Contratante e contratada poderão estabelecer que os empregados terceiros farão jus ao recebimento de salários equivalentes aos dos empregados da contratante;
- Permissão para contratar empresa prestadora de serviço cujos sócios tenham sido empregados ou trabalhador sem vínculo com a contratante: somente após 18 meses contados da extinção da relação - Exceção: hipótese do sócio ser aposentado;
- Empregado demitido n\u00e3o poder\u00e1 prestar servi\u00fcos para o ex-empregador na qualidade de empregado da prestadora de servi\u00fcos, antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demiss\u00e3o.



Lei 13.467/2017 – Modernização Trabalhista

Relações Individuais

Parte III



Registro Desconforme – Penalidades

Art. 47

Fato Gerador: Manter empregado não registrado.

Critério de aplicação: Dimensão

Micro e EPP R\$ 800,00 Demais casos R\$ 3.000,00 Art. 47 - A Fato Gerador: Não informar dados relacionados no § único no art. 41 CLT

(qualificação civil ou profissional, todos os dados relativos a admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador).

Critério de aplicação: Único





Registro Desconforme - Penalidades



Pontos de Atenção

- A multa é aplicada por funcionário em situação irregular, sem limitação;
- No caso do art. 47, os Auditores não precisam observar o critério de dupla visita.
 Identificada infração, haverá autuação;



Intervalo intrajornada – Horário de almoço

Alterações:

 A falta de concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido + acréscimo de 50% ou o previsto em CCT

• Redução - Possibilidade de Negociação por

Convenção Coletiva

Acordo Coletivo

Limite Mínimo: 30 minutos – jornadas superiores a 6 horas.



Compensações

- Pode ser estabelecida via acordo individual, tácito ou escrito;
- Compensação no mesmo mês;
- Horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação.



Banco de Horas

- Via negociação coletiva: anual
- Via acordo individual: compensação deve se dar em no máximo 06 meses
- Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas



Jornada 12 x 36

Requisitos

- mediante convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual escritos;
- → observar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação.

Remuneração Mensal

- Abrange os pagamentos devidos pelo DSR e descanso em feriados.
- Considera como compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno.

Observação

Dispensa a licença prévia do MTE para a realização da jornada em atividade insalubre.



Tempo à disposição

Não serão consideradas como tempo à disposição:

- Período que o empregado permanece na empresa para exercer atividades particulares;
- Quando por vontade própria se mantem na empresa, em razão de más condições climáticas e insegurança nas vias públicas.

Atividades Particulares

estudo, descanso, proteção pessoal, higiene pessoal, troca de uniforme quando não houvera obrigatoriedade de trocar no trabalho.



Horas in itinere

Não será mais computada na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até o posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte.



Inclusive o fornecido pelo empregador

Onde: art.58, §2º e §3º



Parcelamento em até 3 vezes – com concordância do empregado.

1 período não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias corridos.

Retira a obrigatoriedade de gozo das férias em período único aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

Observação

O início das férias não poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



Trabalho da Mulher

Gestante e lactante

- → Veda o trabalho da gestante em atividades insalubres;
- Será afastada de atividades em ambiente insalubre nos graus médio e mínimo desde que a empregada apresente laudo de seu médico de confiança recomendando o afastamento durante a gestação;
- No caso de lactante, deve ser afastada de quaisquer atividades insalubres se o atestado médico assim recomendar.

IMPORTANTE

O enquadramento do grau de insalubridade poderá ser negociado via acordo ou convenção coletiva de trabalho



Trabalho da Mulher

Descanso para amamentação

A mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho durante 06 (seis) meses ou por período maior à critério da autoridade competente

Os horários para amamentação serão definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

Jornada extraordinária

Desobriga as empresas a concederem o intervalo de 15 minutos antes do início do período extraordinário do trabalho.





Reflexos salariais

Integram o Salário

1

Importância fixa estipulada

Gratificações legais

Comissões pagas pelo empregador

Não integram o Salário



Ajuda de custo

Auxílio-alimentação – vedado pagamento em

dinheiro

Diárias para viagem

Prêmios

Abonos



Salário

Equiparação salarial

Trabalho de igual valor



Idêntica função



Mesmo empregador e estabelecimento (ainda que exista mais de uma unidade no município)

Inovação - Definição de trabalho de igual valor

Igual produtividade



Igual perfeição técnica



Diferença de tempo na mesma função : menor que 2 anos



Tempo de serviço para o mesmo empregador: menor que 4 anos



Salário

Equiparação salarial

É possível a não aplicação da equiparação?

Sim, nos seguintes casos:

Previsão do quadro de carreira

OU

Plano de cargos e salários por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, dispensando qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.



Contrato de Trabalho

Extinção do contrato de trabalho

- Não há mais homologação.
- Na extinção do contrato de trabalho, deve ser feita:
 - A anotação na Carteira de Trabalho;
 - 2. A comunicação da dispensa aos órgãos competentes;
 - 3. A realização do pagamento das verbas rescisórias;
- No prazo de 10 dias do término do contrato, deverão ser efetuados:
 - 1. O pagamento dos valores da rescisão
 - 2. Entrega dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

IMPORTANTE

Multa parágrafo 8º do artigo 477 foi mantida.

A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho é documento hábil para requerer o benefício do segurodesemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS, desde que a comunicação aos órgãos tenha sido realizada



Contrato de Trabalho

Acordo para extinção do contrato de trabalho

- Cria-se uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador.
 - metade do aviso prévio, se indenizado
 - metade da indenização sobre o saldo do FGTS
 - Integralidade das demais verbas trabalhistas

Levantamento de 80% do valor dos depósitos do FGTS

Não poderá receber o seguro desemprego



Contrato de Trabalho

Arbitragem

Possibilita a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que:

Remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social

iniciativa do empregado

ou

mediante a sua concordância expressa



Atenção!

A Lei 9.307/96 (arbitragem) só permite a arbitragem em direitos patrimoniais disponíveis

25/10/2017 Primeira Audiência Pública TST – Jurisdição Voluntária (homologação de acordos extrajudiciais) e Arbitragem



Negociação Individual Livre estipulação

Requisito: Formação superior, com remuneração acima do dobro do limite máximo para benefício do RGPS (hoje - R\$ 11.291,62).

Efeito: Possibilidade de negociar com o empregador livremente suas condições de trabalho, prevalecendo esta pactuação sobre Acordos e Convenções Coletivas.

Possibilidade de estabelecer arbitragem para solução de divergências.



Uniformes

Fica a critério do empregador definir:



Tipo de vestimenta no ambiente de trabalho, com a possibilidade de inclusão de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e identificação relacionada à atividade desempenhada.

A higienização do uniforme será de responsabilidade do trabalhador, a não ser nos casos em que forem necessários procedimentos ou produtos específicos para a lavagem do uniforme.



Perda de Habilitação Profissional

Inclui no <u>rol de justa causa</u>, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão





em decorrência de conduta dolosa do empregado.



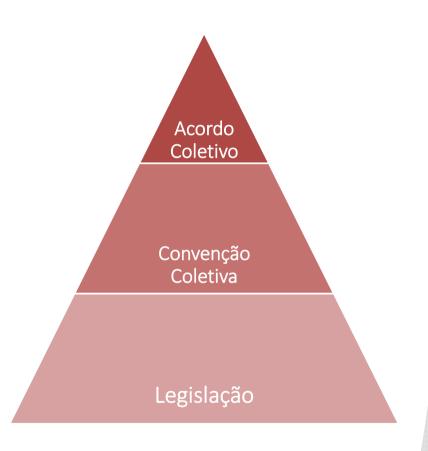
Lei 13.467/2017 – Modernização Trabalhista

Relações Coletivas

Parte IV

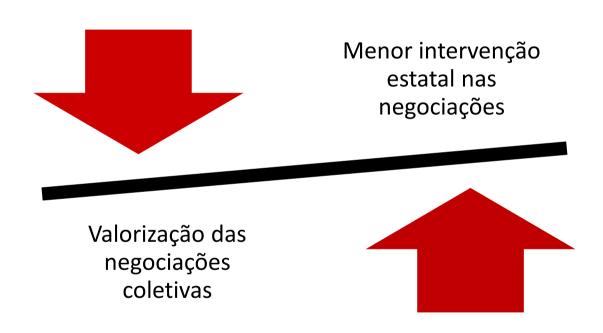


- Acordo Coletivo: As condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva;
- Convenção Coletiva: Desde que não ultrapasse os limites do artigo 611-B (direitos constitucionais), poderá inclusive prever redução de jornada com redução de salário.





Olhar para o futuro



Novos Entendimentos

Tribunais (TRT's, TST, STF) Decisões - Jurisprudências



Novo ambiente para negociações coletivas





- Particularidades e especificidades de cada setor
- O cuidado com o "envoltório dos máximos"
- Estrutura / dados / informações
- Custo x benefício
- Ferramenta para minimizar conflitos



Exemplos do que pode negociar – 611 A

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- Banco de Horas anual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Troca de dia de feriado;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos;
- Participação nos lucros ou resultados da empresa.







Exemplos do que NÃO pode negociar - 611 B

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- Salário mínimo;
- Valor nominal do 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Repouso semanal remunerado;
- Número de dias de férias devidas ao empregado;
- Normas de Saúde e Segurança (Normas Regulamentadoras)







Comissão de Trabalhadores

- Previsão Constitucional: artigo 11, CF/88
- Empresas com mais de 200 empregados
 - → 200 a 3.000 empregados: 03 representantes
 - → Mais de 3.000 a 5.000 empregados: 05 representantes
 - → Acima de 5.000 empregados: 07 representantes
- Finalidade de promover entendimento direto com empregadores
- Mandato de 01 ano
- Estabilidade desde a candidatura até 01 ano após o fim do mandato
- Vedada candidatura durante 02 períodos subsequentes

Não implica na suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer em suas funções



Comissão de Trabalhadores

Atribuições da Comissão



- representar os empregados perante a administração da empresa;
- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- 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, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.



Ultratividade

- Prazo máximo de vigência da convenção ou acordo coletivo: 02 anos
- Vedação expressa da ultratividade

Vale lembrar

Em 2012 o Tribunal Pleno do TST alterou a redação da súmula 277, no sentido de que, a partir de então, as cláusulas de um instrumento coletivo passavam a integrar os contratos de trabalho daquela categoria, e só poderiam ser suprimidas ou alteradas mediante uma nova negociação coletiva. Por fim, em 2016 o STF suspendeu a aplicação da ultratividade.



Demissões Coletivas

- Não se fala em um número que defina uma despedida coletiva.
- Dispensas individuais, plúrimas ou coletivas passam a ter conceitos equiparados,
- Previsão expressa:
 - Não há necessidade de comunicação / autorização prévia do laboral
 - Não há necessidade de celebrar Acordo ou Convenção Coletiva



Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada - PDV

- Passa a ser regulamentado;
- Aplicável para dispensas individuais, plúrimas ou coletivas;
- Previsão em convenção ou acordo coletivo;

Quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia

Salvo disposição em contrário estipulada entre as partes



Termo de Quitação Anual

- Deve ser acordado entre o empregado e empregador
- Trata-se de uma faculdade, e não uma obrigação
- Na vigência ou não do contrato de emprego
- Necessariamente deve ser feito perante o sindicato dos trabalhadores

Serão discriminadas as obrigações cumpridas mensalmente

Constará a quitação anual dada pelo empregado

eficácia liberatória das parcelas especificadas no termo



Contribuição Sindical

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais serão pagas e recolhidas desde que prévia e expressamente autorizadas

Vale para Laboral e Patronal

Passa a ser facultativa



Obrigado

Perguntas?