



DEPARTAMENTO
SINDICAL

LEI 13.467/2017

**MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Visão Geral

Departamento Sindical - DESIN



Lei 13.467/2017 – Modernização
Trabalhista

Visão Geral

Introdução



DEPARTAMENTO
SINDICAL

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Origem

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

Considerações Iniciais

- Promulgação da Lei 13.467 de 11 de julho de 2017
- “Vacatio Legis” - 120 dias
- Modificações significativas:

106 artigos da
CLT sofreram
alterações (total de
922)

Modificados
54

Novos
43

Revogados
09

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

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Estamos falando de...

Relações
Coletivas do
Trabalho

Relações
Individuais do
Trabalho

Novas
modalidades de
contratação

Processo do
Trabalho

Novas Linhas de Atuação

Entidades Sindicais

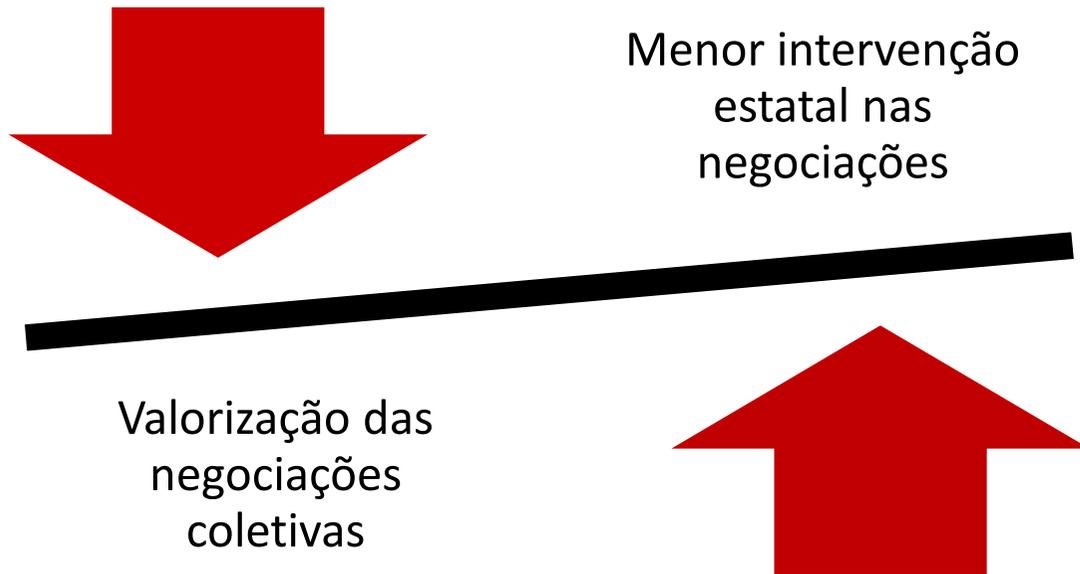
Empresas

Advogados

Negociadores

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Olhar para o futuro



Novos Entendimentos

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

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

E a razão para tudo isso?

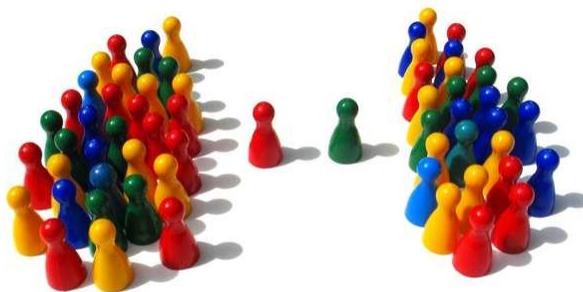
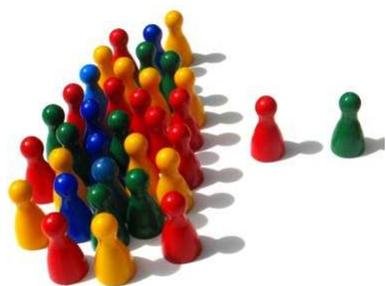
**Maior
Segurança
Jurídica**



- Aprimorar as relações entre empregado e empregador;
- Estimular as relações baseadas no diálogo;
- Valorizar a Negociação Coletiva;
- Adequar as relações de trabalho ao mundo atual;
- Privilegiar o Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade;
- Aumentar a responsabilidade das partes nos processos judiciais.

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

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



DEPARTAMENTO
SINDICAL

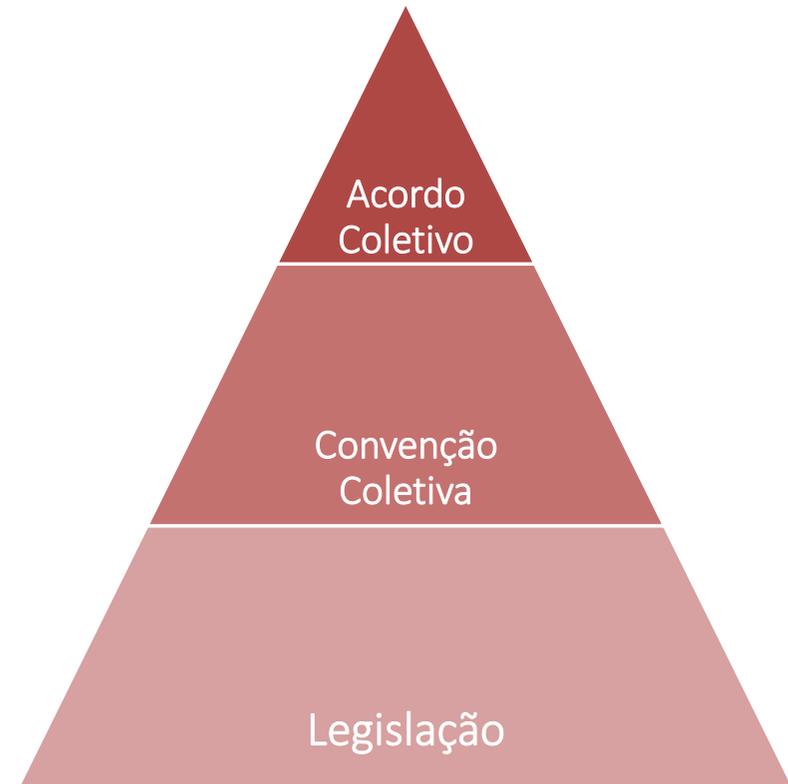
Lei 13.467/2017 – Modernização
Trabalhista

Relações Coletivas

Prevalência do Negociado

- **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.

Negociação individual: Possível para empregados com salário superior a 2 vezes o limite máximo do RGPS (hoje R\$ 11.062,62) e com diploma de nível superior.



Prevalência do Negociado

Exemplos do que pode negociar

- 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.



Exemplificativo

Exemplos do que NÃO pode negociar

- 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)



Taxativo

Prevalência do Negociado

- Justiça do Trabalho deverá analisar apenas a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico
 - Agente capaz
 - Objeto lícito
 - Forma prescrita ou não defesa em lei

Ausência de contrapartidas não ensejará nulidade

No caso de redução de salário ou jornada, deve prever proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência da norma coletiva

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto

- 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.

- 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**

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

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.

Contribuição Sindical

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

Passa a ser
facultativa

Vale para
Laboral e
Patronal



DEPARTAMENTO
SINDICAL

Lei 13.467/2017 – Modernização
Trabalhista

Relações Individuais

Relações Individuais

- Férias: Faculta o parcelamento das férias em até três períodos, inclusive nos casos de empregados com mais de 50 anos e menores de 18 anos. Um dos períodos, mínimo de 14 dias.
- Tempo à disposição do empregador: não é considerado quando estiver nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.
- Horas in itinere: o tempo despendido pelo empregado no percurso casa-trabalho-casa não será computado na jornada de trabalho.
- Banco de Horas: Permite celebração por acordo individual escrito para compensações no período de até 6 meses.

Relações Individuais

- **Compensação de jornada:** Permite o regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para compensações no mesmo mês. As horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação de jornada.
- **Intervalo suprimido:** Em caso de concessão parcial, será devido o pagamento apenas do período suprimido.
- **Jornada Alternada (12x36):** Autoriza a estipulação do horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva.

Relações Individuais

- Trabalhador com curso superior: Prevê a livre estipulação em contratos firmados com trabalhador com curso superior e que receba salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Nessa modalidade contratual é autorizada a cláusula compromissória de arbitragem.
- Reflexos Salariais: Modifica as hipóteses de integração de verbas aos salários e considera que prêmios e abonos não integrarão o salário, ainda que pagos com habitualidade.
- Demissão Coletiva: Equipara as espécies de demissão (individuais, plúrimas e coletivas) e torna desnecessária a negociação com sindicato.

Relações Individuais

- Equiparação salarial: Acresce critério para configuração da equiparação, passando a exigir que o tempo de serviço no mesmo empregador não seja superior a quatro anos e mantém a exigência de diferença de tempo na função não superior a dois anos.
- Acordo Para Extinção do Contrato de Trabalho: Autoriza a rescisão por acordo entre empregado e empregador. Saque de 80% do FGTS e pagamento de metade da multa rescisória e do aviso prévio.
- Homologação das rescisões contratuais: Afasta exigência de homologação e assistência sindical das rescisões contratuais, inclusive para contratos com mais de um ano de serviço.

Relações Individuais

- Serviço Extraordinário da Mulher: Revoga o art. 384 da CLT que obriga as empresas à concessão do intervalo de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.
- Atividade Insalubre: Veda o trabalho da gestante em atividades insalubres em grau máximo e, nos casos de grau médio e mínimo, se o atestado **expedido por médico da confiança da trabalhadora** assim o recomendar. No caso de lactante, deve ser afastada de quaisquer atividades insalubres se o atestado médico assim recomendar.
- Fica a critério do empregador definir o 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

Lei 13.467/2017 – Modernização
Trabalhista

Novas Modalidades de Contrato,
Alterações dos Modelos Atuais e
Terceirização

LEI 13.467/17 – Modernização da Legislação Trabalhista

Novas modalidades de contratos de trabalho e alterações nos modelos atuais

- Trabalho Intermitente: Autoriza que a prestação de serviços se realize com subordinação, de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador;
- Teletrabalho: Regulamenta o trabalho à distância (p. ex., home office).

Novas modalidades de contratos de trabalho e alterações nos modelos atuais

- Trabalho em tempo parcial: Amplia a duração do contrato a tempo parcial de 25 horas para 30 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras, e traz alternativa para contrato com duração de 26 horas, com a possibilidade de realização de 6 horas extras.
- Trabalhador autônomo: Regulamenta o trabalho autônomo e afasta a condição de empregado nos contratos de autônomo firmados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

Terceirização

- Atividades: Reforça o entendimento quanto à possibilidade de terceirização de quaisquer atividades das empresas.
- Normas gerais: Traz disposições gerais sobre a terceirização e prevê que o empregado demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa como prestador de serviços antes do decurso de 18 meses.



DEPARTAMENTO
SINDICAL

Lei 13.467/2017 – Modernização
Trabalhista

Processo do Trabalho

Processo do Trabalho

- Elaboração de Súmulas e Jurisprudência Uniforme: Regulamenta a sua forma e edição pelo Tribunal;
- Preposto;
- Litigância de má-fé;
- Garantia do Juízo: Autoriza a apresentação de seguro-garantia judicial, além dos demais aplicáveis;
- Depósito recursal: reduzido pela $\frac{1}{2}$ para microempreendedores individuais e microempresas. Redução também abrange entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos e empresas em recuperação judicial.



DEPARTAMENTO
SINDICAL

DEPARTAMENTO SINDICAL

Obrigada!

Dra. Veruska Farani

Advogada DESIN

- **Telefone:** + 55 11 3549-4312 | 431
- **E-mail:** cassind@fiesp.org.br
- **Site:** <http://www.fiesp.com.br/sindical>