

CURSO

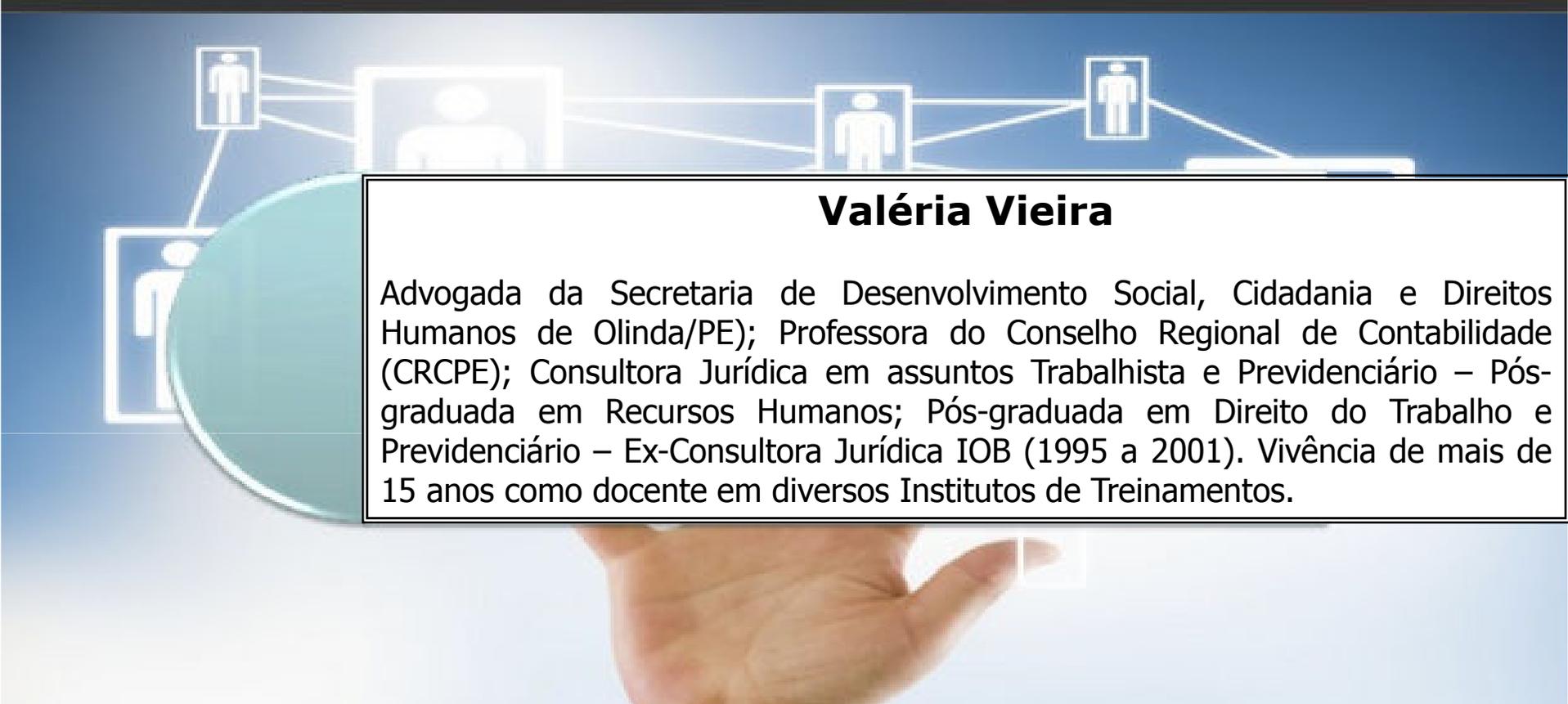
Lei nº 13.467/2017



**e seus impactos nas relações de trabalho
entre empregado e empregador**

Instrutora: Valéria Vieira
Novembro/2017

Palestrante



Valéria Vieira

Advogada da Secretaria de Desenvolvimento Social, Cidadania e Direitos Humanos de Olinda/PE); Professora do Conselho Regional de Contabilidade (CRCPE); Consultora Jurídica em assuntos Trabalhista e Previdenciário – Pós-graduada em Recursos Humanos; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário – Ex-Consultora Jurídica IOB (1995 a 2001). Vivência de mais de 15 anos como docente em diversos Institutos de Treinamentos.

O que você tem, todo mundo pode ter.
Mas o que você é... Ninguém pode ser.

Clarice Lispector



Propósito do curso



Esclarecer os principais pontos da **Lei nº 13.467/2017**, que altera a **CLT**, a fim de conhecer as mudanças e seus impactos sobre as relações de trabalho.

Legislação aplicada



Vigência da Lei nº 13.467/2017

Entrará em vigor **120 dias** (a contar de 14.07.2017) após sua publicação (vacatio legis), modificando, a partir daí, as relações trabalhistas.

Prazo estimado: 11.11.2017

Nova legislação trabalhista



A Reforma Trabalhista altera mais de 100 artigos da CLT (direito material e processo do trabalho) e isso vai impactar diretamente na rotina de empregados e empregadores em todo país.

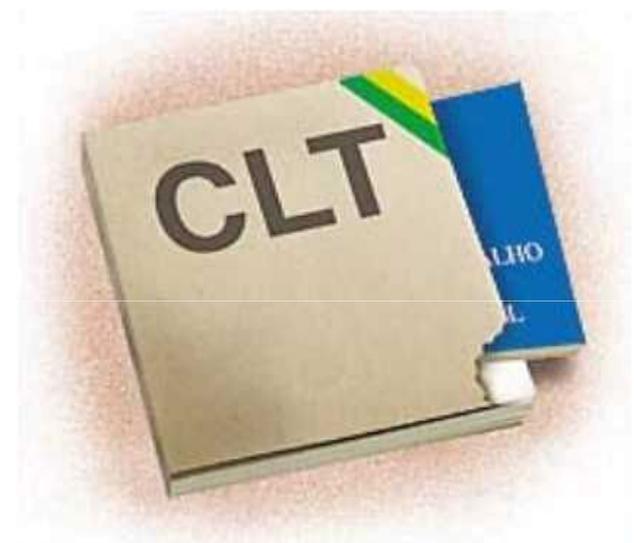
Reforma trabalhista



Modernização ou **Precarização** (insegurança) das relações de trabalho?

Reforma trabalhista

O assunto é bastante polêmico e tem dividido a opinião pública. Enquanto o governo defende que as regras da CLT, elaborada nos anos de 1940, já não mais atendem a todos os setores da economia, especialistas temem que a mudança resulte em **“precarização do trabalho”**.



Decreto-Lei nº 5.452/1943

74 anos

Reforma trabalhista: entenda!

Por que a reforma trabalhista é necessária?



Reforma trabalhista: entenda!



O governo acredita que medidas são importantes para garantir a geração de novos empregos e aumentar investimentos.

Reforma trabalhista: entenda!

1 REGRA NOVA A CADA 4 DIAS

87 NORMAS FORAM EDITADAS COM
IMPACTO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO EM 2015

=

**BUROCRACIA E
INSEGURANÇA JURÍDICA**



A CADA ANO, DEZENAS DE NOVAS REGRAS SE SOMAM À CLT,
NA FORMA DE LEIS, PORTARIAS, RESOLUÇÕES E NORMAS PARA
O MUNDO DO TRABALHO. **COMO ACOMPANHAR?**

Reforma trabalhista: entenda!



O Brasil é o país com maior número de ações trabalhistas no mundo.

A estimativa do Judiciário é de **4 milhões** de processos em tramitação.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

Como a reforma pretende acabar com a indústria da ação trabalhista?



Ação trabalhista – critérios mais rigorosos



Essa imagem ACABOU!!!!

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

Um dos objetivos da reforma trabalhista é diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, desestimulando a abertura de novos processos. O novo texto da CLT ataca 4 (quatro) pontos cruciais para tentar frear a quantidade de ações propostas todo ano:



- **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**
- **JUSTIÇA GRATUITA**
- **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**
- **DEPÓSITO RECURSAL**

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

1. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA (CLT, art. 791-A)

Como é: atualmente, não é cobrado esse tipo de honorários na Justiça do Trabalho. A sucumbência é o princípio de que a parte perdedora no processo deve arcar com os honorários do advogado da parte vencedora.

Como fica: quem é beneficiário da justiça gratuita não terá de pagar. Para os demais, o juiz do trabalho poderá fixar honorários de sucumbência, variando entre **5%** a **15%** do valor da ação.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

2. JUSTIÇA GRATUITA (CLT, § 3º e 4º, art. 790)

Como é: qualquer pessoa tem direito ao benefício da justiça gratuita, basta fazer uma declaração para obtê-la.

Como fica: o benefício da justiça gratuita será concedido apenas aos que receberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS (o que em 2017 é o valor de R\$ 2.212,52*), ou à parte que comprovar insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo.

*R\$ 5.531,31 x 40% = R\$ 2.212,52.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

3. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ (CLT, art. 793-A)

Como é: atualmente, a CLT não menciona punições para os casos de litigância de má-fé. Para eventuais punições por essa razão, é preciso consultar o Código de Processo Civil (CPC).

Como fica: o novo texto da CLT acrescenta dispositivos sobre a litigância de má-fé, ‘importados’ do CPC. Nesse caso, quem **mentir** ao longo do processo terá de pagar uma multa, que varia entre **1%** a **10%** do valor corrigido da causa, para a outra parte, além de arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. Se o valor da causa foi irrisório, a multa poderá ser de até duas vezes o teto da aposentadoria vigente. **(R\$ 11.062,62)**

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

4. DEPÓSITO RECURSAL (CLT, § 9º e § 10, art. 899)

Como é: não há distinção que leve em consideração o tamanho da empresa ou capacidade financeira do empregador que está sendo processado para os depósitos recursais.

Como fica: redução pela metade o valor do depósito recursal para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

Empresas em recuperação judicial, beneficiários da justiça gratuita e entidades filantrópicas são **isentos** desse depósito.

*** Valor do depósito recursal: R\$ 9.189,00**

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

JUSTIÇA DO TRABALHO



AUSÊNCIA DA RECLAMADA (CLT, § 5º, art. 844)

Como é: o não comparecimento da reclamada na audiência acarreta revelia e confissão.

Como fica: Serão aceitas a contestação e os demais documentos desde que o advogado da reclamada esteja presente na audiência, independentemente da presença da reclamada.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

JUSTIÇA DO TRABALHO

PREPOSTO (CLT, § 3º, art. 843)



Como é: é facultado ao empregador fazer-se substituir na audiência pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, cujas declarações obrigam o proponente.

Como fica: o preposto não precisa ser empregado da reclamada para representá-la em Juízo.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

JUSTIÇA DO TRABALHO



HONORÁRIOS PERICIAIS (CLT, § 4º, art. 790-B)

Como é: as perícias são pagas pela União.

Como fica: a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Caso o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (perícia), neste caso a União responderá pelo encargo.

Ação trabalhista – critérios mais rigorosos

JUSTIÇA DO TRABALHO



AUSÊNCIA DO RECLAMANTE (CLT, § 4º, art. 790-B)

Como é: o trabalhador pode faltar em até 3 audiências judiciais.

Como fica: o trabalhador deverá comparecer às audiências sob pena de ser condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

Impactos da reforma trabalhista no eSocial



A reforma trabalhista trouxe grandes modificações operacionais ao eSocial. Mais que isso, tais mudanças demandou uma nova versão do programa, dado o peso, a abrangência e a qualidade das mesmas.

Impactos da reforma trabalhista no eSocial



A nova plataforma do governo - **eSocial** - que vai unificar o envio de todas as informações trabalhistas, como a folha de pagamento e encargos, necessitou de ajustes para se adaptar à reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). O Comitê Gestor do eSocial publicou em **15.09.2017** o leiaute da nova **versão 2.4** do eSocial.

(Resolução CG-eSocial nº 11/2017)

Impactos da reforma trabalhista no eSocial

eSocial | Empresas

1º DE JANEIRO DE 2018
TORNA-SE OBRIGATÓRIO!



Principais impactos da reforma trabalhista



Pontos importantes da reforma, que alteram diretamente o dia a dia do trabalhador, e que mudam substancialmente a CLT.

Principais impactos da reforma trabalhista

1. Amplitude da negociação coletiva



O que as partes negociarem deverá ser respeitado pelo Judiciário, e a negociação passa a ser regra, e não exceção.

Principais impactos da reforma trabalhista

“Negociado” prevalece sobre o legislado:

- ✓ Maior liberdade para os Sindicatos;
- ✓ Acordos fechados pelas categorias profissionais terão peso legal (força de lei);
- ✓ Evitar a judicialização desnecessária e temerária (perigoso/precipitado) e dá segurança jurídica ao trabalhador e ao empregador.

Principais impactos da reforma trabalhista

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

COMO É:

Não existe regulamentação expressa sobre o tema. A interpretação mais comum entende que as negociações já prevalecem sobre a lei, mas, na prática, a Justiça desconsidera tratativas negociais.



COMO FICA:

A reforma propõe que certos temas possam ser alvo de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre a lei. Assuntos como salário mínimo e licença-maternidade não podem ser negociados.



Principais impactos da reforma trabalhista

Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva

Texto atual:

“**Art. 620.** As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordos.

Nova redação:

“**Art. 620.** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”

(NR)

Principais impactos da reforma trabalhista



Acordo Coletivo vai prevalecer sobre Convenção Coletiva

Um acordo por empresa, por exemplo, valerá mais do que uma convenção coletiva válida para toda uma categoria profissional.

Principais impactos da reforma trabalhista

Tudo que estiver na CLT pode ser negociado?



Principais impactos da reforma trabalhista

Tudo que estiver na CLT pode ser negociado?

Não!!!!!!

Com base nos novos dispositivos **arts. 611- A e 611- B** da CLT.

Principais impactos da reforma trabalhista

Alguns direitos que podem ser negociados: (art. 611-A)

Jornada de trabalho; banco de horas; teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente; participação nos lucros e resultados (PLR), férias (divisão), redução do intervalo para refeição (mínimo 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas), remuneração por produtividade, plano de cargos e salários, entre outros.

Principais impactos da reforma trabalhista

Alguns direitos que não podem ser negociados: (art. 611-B)

Seguro-desemprego, salário-família, 13º salário, gozo de férias anuais + 1/3, repouso semanal remunerado, salário mínimo, remuneração do serviço extraordinário (mínimo, em 50% superior à hora normal), licença-maternidade (mínimo de 120 dias), licença paternidade (mínimo 5 dias), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (mínimo 30 dias), aposentadoria, FGTS, e as normas relativas a segurança e saúde do trabalhador; entre outros.

Principais impactos da reforma trabalhista

2. Parcelamento de férias



Será obrigatório o parcelamento de férias?

Principais impactos da reforma trabalhista

Férias

(Redação atual)

“Art. 134.

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Principais impactos da reforma trabalhista

Férias (fracionamento - Nova redação)

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias **poderão** ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Exemplos: **14 + 8 + 8**
14 + 10 + 6



Principais impactos da reforma trabalhista

FÉRIAS E SALÁRIOS

COMO É:

As férias dos trabalhadores são concedidas em um só período.

Integram o salário: importância fixa estipulada, comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos.



COMO FICA:

As férias poderão ser fracionadas em até três períodos. O primeiro deles não pode ser inferior a 14 dias. A proposta veda que as férias tenham início dois dias antes de feriados ou fins de semana.

Com as mudanças, passam a integrar o salário apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões.



Principais impactos da reforma trabalhista

3. Contribuição sindical



A contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser **facultativa.**

Principais impactos da reforma trabalhista

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, **desde que por eles devidamente autorizados**, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que **autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos**. (NR)

*** Norma de caráter benéfico ao empregado.**

Principais impactos da reforma trabalhista

4. Teletrabalho



A questão das novas tecnologias é incluída para legitimar o que seria uma nova forma de trabalho, que surge com o avanço tecnológico.

Principais impactos da reforma trabalhista

Teletrabalho (home office/trabalho remoto)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente** fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não** descaracteriza o regime de teletrabalho.

Principais impactos da reforma trabalhista

Teletrabalho (home office/trabalho remoto)

Art. 75-C.....

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre **regime presencial** e de **teletrabalho** desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do **regime de teletrabalho** para o **presencial** por determinação do empregador, garantido prazo de **transição mínimo de quinze dias**, com correspondente registro em aditivo contratual.

Principais impactos da reforma trabalhista

Teletrabalho (home office/trabalho remoto)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo **não** integram a remuneração do empregado.

Principais impactos da reforma trabalhista

Teletrabalho (home office/trabalho remoto)



Não

Sim



O contrato deve especificar como ocorrerá o serviço prestado.

Principais impactos da reforma trabalhista

Teletrabalho (home office/trabalho remoto)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira **expressa** e **ostensiva**, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Principais impactos da reforma trabalhista

ATENÇÃO

Os direitos trabalhista são os mesmos de um contrato tradicional.

Excetua-se o teletrabalho da observância das regras gerais de duração do trabalho.

(CLT, inciso III, art. 62)

Principais impactos da reforma trabalhista



A medida é positiva, fundamental para alinhar o mercado de trabalho às exigências atuais, favorecendo empregados, empresas e a mobilidade urbana.

Crítica: risco do empreendimento (CLT, art. 2º, caput); acidentes e doenças do trabalho e escravidão “remota”.

Principais impactos da reforma trabalhista

TELETRABALHO

COMO É:

Não existe distinção entre o trabalho feito dentro das dependências da empresa e aquele realizado no domicílio do empregado ou a distância.



COMO FICA:

O texto delimita regras para o teletrabalho, definido como aquele em que a prestação de serviços ocorre, na maioria das vezes, fora das dependências do empregador. O contrato deve especificar como ocorrerá o serviço prestado. Será possível, ainda, a reversão do teletrabalho para o trabalho tradicional, na empresa, hipótese em que o empregado terá 15 dias para se readaptar. Os direitos trabalhistas são os mesmos de um contrato tradicional, mas, de acordo com a nova regra no teletrabalho, não há cumprimento de jornada extraordinária.

Principais impactos da reforma trabalhista

5. Trabalho Intermitente



A CLT regulariza o trabalho intermitente como modalidade de contratação.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente.**

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias corridos de antecedência**.

.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente



Empregado “stand by”

Será que a empresa
vai me chamar hoje?

Principais impactos da reforma trabalhista



§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, **no silêncio, a recusa**.

Principais impactos da reforma trabalhista



§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de **trinta dias**, **multa de 50%** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Principais impactos da reforma trabalhista



§ 5º O período de inatividade **não** será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

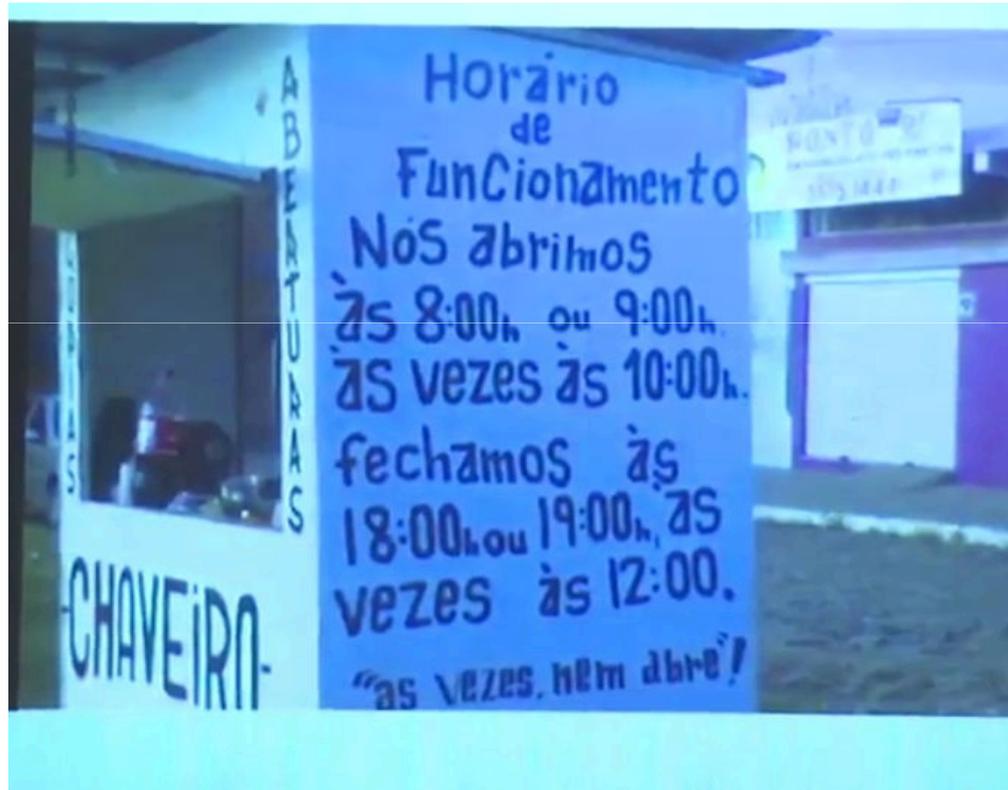
Principais impactos da reforma trabalhista



§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, **um mês de férias**, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente



Para os críticos, medida pode ser uma forma de legitimar o **“bico”** e se estender a modalidades hoje protegidas.

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho Intermitente



Crítica: trata-se apenas de um benefício “temporário” para quem está desempregado ou na informalidade.

Principais impactos da reforma trabalhista

TRABALHO INTERMITENTE

COMO É:

A CLT não prevê o contrato de trabalho intermitente, tampouco regras a respeito.



QUEM TRABALHAR SOB ESSE REGIME TERÁ DIREITO, ALÉM DA REMUNERAÇÃO, A FÉRIAS PROPORCIONAIS, 13º SALÁRIO, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FGTS.

COMO FICA:

O texto regulariza a jornada intermitente. O contrato deve ser firmado por escrito, com especificação do valor da hora de trabalho e o empresário deverá convocar o empregado com antecedência mínima de três dias. Se o serviço for aceito, a parte que descumprir o combinado sem motivo arcará com multa de 50% da remuneração devida.

Principais impactos da reforma trabalhista

6. Trabalho em Regime de Tempo Parcial



JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

Principais impactos da reforma trabalhista

Trabalho em Regime de Tempo Parcial

Jornada de trabalho:

- não poderá exceder a **30 horas semanais**, **sem** possibilidade de horas suplementares semanais; ou
- não poderá exceder a **26 horas semanais**, **com** a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais, pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

Crítica: permite maior flexibilidade para jornadas parciais, possibilitando a adoção desse regime em diversos ramos de atividade.

Principais impactos da reforma trabalhista

JORNADA PARCIAL DE TRABALHO

COMO É:

A jornada para quem trabalha em regime parcial é de até 25 horas semanais e é proibido realizar horas extras. O salário é proporcional ao dos que cumprem jornada integral nas mesmas funções. As férias no regime parcial são computadas proporcionalmente à jornada semanal e concedidas em períodos que podem variar de 8 a 18 dias.



COMO FICA:

O regime parcial passa a admitir duas formas de contratação: a primeira, de até 30 horas semanais, sem horas extras, e a segunda, para contratos de até 26 horas de trabalho por semana, permite a realização de até 6 horas extras. As horas extras podem ser compensadas na semana seguinte e, não sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento. As férias passam a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional de trabalho, ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias. Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

Principais impactos da reforma trabalhista

7. Jornada de Trabalho 12 x 36



Principais impactos da reforma trabalhista

Jornada de Trabalho 12 x 36

Facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer este tipo de jornada de trabalho.

No art. 59-A da CLT, o texto prevê a possibilidade de realização de jornada 12x36, com o intervalo intrajornada, gozado ou indenizado.

Súmula 444

Principais impactos da reforma trabalhista

Jornada de Trabalho 12 x 36

Crítica:

O trabalhador poderá sofrer pressão para trabalhar em uma jornada diária de 12 horas que, dependendo da atividade e ambiente de trabalho, será extenuante, comprometendo sua saúde física e mental.

Principais impactos da reforma trabalhista

8. Banco de Horas



Possibilidade do acordo **direto** entre empregados e empresas da pactuação do banco de horas, sem a participação do sindicato.

Principais impactos da reforma trabalhista

Banco de horas

Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de **6 meses**. (CLT, § 5º, art. 59)

Permanece a possibilidade de instituição de bancos de horas mediante **ACT** ou **CCT**, desde que não ultrapassem o período máximo de 1 (um) ano e o limite de 10 horas diárias, bem como as regras de quitação das horas não compensadas que já existiam anteriormente.

Principais impactos da reforma trabalhista

9. Horas In Itinere (Percurso)



As novas regras excluem o tempo de deslocamento de casa até o trabalho da jornada do funcionário, independentemente da situação.

Principais impactos da reforma trabalhista

Horas In Itinere

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não** será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Crítica: o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho - norma de caráter benéfico ao empregador e prejudicial ao empregado.

Principais impactos da reforma trabalhista

DESLOCAMENTO ATÉ O EMPREGO

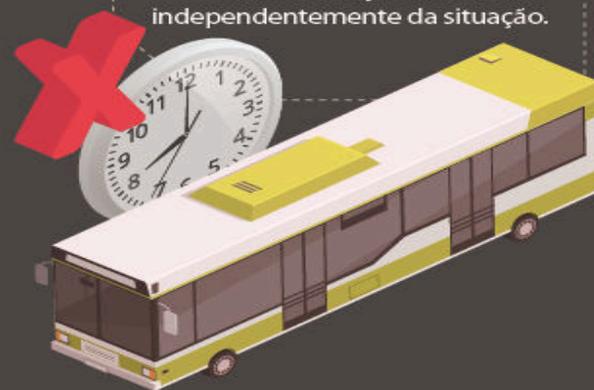
COMO É:

O tempo gasto para chegar até a empresa não é parte da jornada de trabalho, salvo quando a companhia fica em lugar de difícil acesso ou onde não chega transporte público. Nesses casos, é possível fazer um acordo sobre a remuneração pelo tempo de deslocamento.



COMO FICA:

As novas regras excluem o tempo de deslocamento entre casa e trabalho da jornada laboral independentemente da situação.



Principais impactos da reforma trabalhista

10. Intervalo para Repouso e Alimentação



O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo 1 (uma) hora e a no máximo 2 (duas) horas de intervalo para repouso ou alimentação.

Principais impactos da reforma trabalhista



Intervalo intrajornada (CLT, art. 611-A)

O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser **negociado (convenção e acordo coletivo de trabalho)**, desde que respeitado pelo menos, o limite mínimo de **30 minutos** para jornadas superiores a 6 horas.

Principais impactos da reforma trabalhista

Intervalo para Repouso e Alimentação

Art. 71.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (NR)

Crítica: período suprimido e de natureza indenizatória para o empregado e não implicar em ônus demasiado para o empresário (economia para a empresa).

Principais impactos da reforma trabalhista

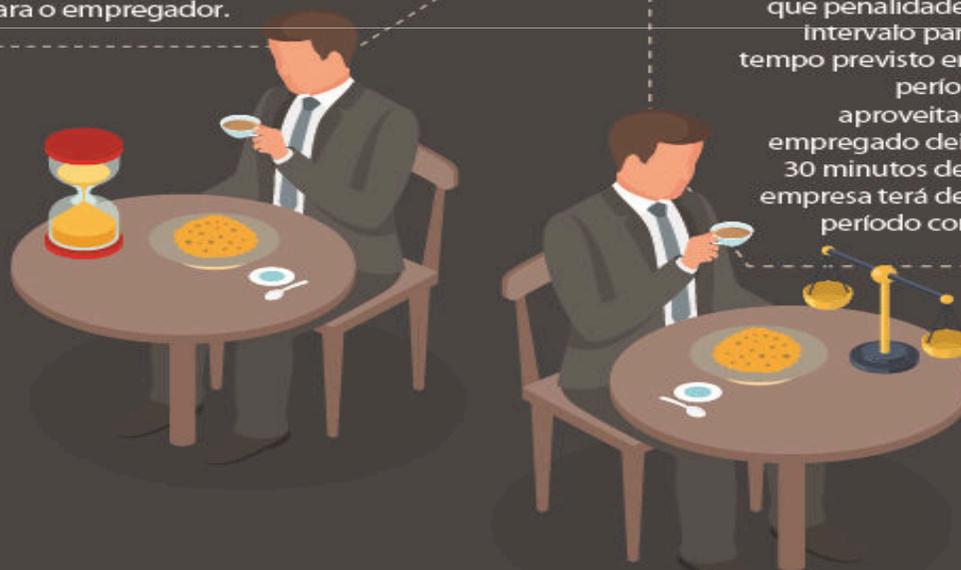
INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

COMO É:

Nos casos em que o tempo de intervalo de uma hora não é cumprido corretamente (mesmo que o empregado possa sair mais cedo, por exemplo), um processo judicial sobre o tema pode ser extremamente oneroso para o empregador.

COMO FICA:

A reforma equilibra essa regra para que penalidades decorrentes de um intervalo para repouso inferior ao tempo previsto em lei recaiam sobre o período efetivamente não aproveitado. Dessa forma, se o empregado deixar de descansar por 30 minutos dentro de seu direito, a empresa terá de indenizá-lo por esse período com acréscimo de 50%.



Principais impactos da reforma trabalhista

11. Gestantes e lactantes



É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que seja apresentado atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe.

Principais impactos da reforma trabalhista

Gestantes e lactantes

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Principais impactos da reforma trabalhista



Quando **não** for possível que a gestante ou a lactante, afastada nas condições anteriormente mencionadas, exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada como **gravidez de risco** e **ensejará a percepção de salário-maternidade**, nos termos da legislação de benefícios previdenciários, **durante todo o período de afastamento.**

Principais impactos da reforma trabalhista



Prorrogação de horário em atividade insalubres:
exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de **12 X 36**.

Principais impactos da reforma trabalhista

12. Amamentação



Descansos especiais para a mulher amamentar o próprio filho.

Principais impactos da reforma trabalhista

Amamentação

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

Principais impactos da reforma trabalhista

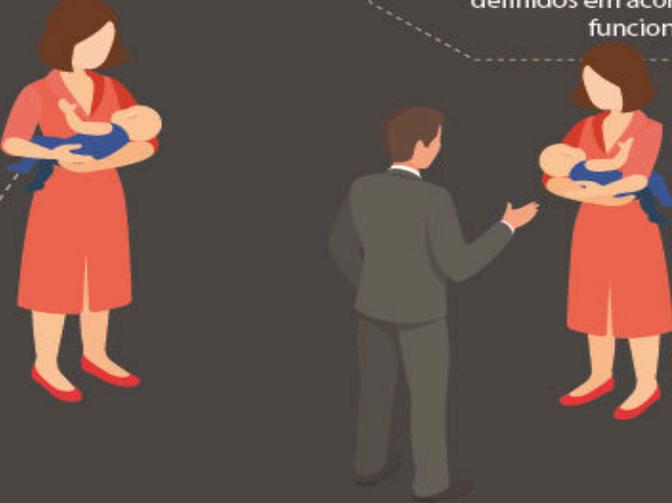
HORÁRIOS DE AMAMENTAÇÃO

COMO É:

As mulheres têm direito de amamentar durante a jornada de trabalho, em dois descansos especiais de meia hora cada um, até que a criança complete seis meses de idade.

COMO FICA:

O tempo dos intervalos é mantido, mas os horários para amamentação serão definidos em acordo individual entre funcionária e empregador.

An illustration on a dark grey background shows a woman in a red dress holding a baby. To her right, a man in a grey suit is gesturing as if in conversation with her. Another woman in a red dress holding a baby is partially visible behind him. Dashed white lines connect the text boxes to the woman on the left and the woman on the right.

Principais impactos da reforma trabalhista

13. Padrão de vestimenta no meio ambiente laboral



O que muda nas regras sobre a vestimenta do trabalhador?

Principais impactos da reforma trabalhista

Padrão de vestimenta no meio ambiente laboral

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Principais impactos da reforma trabalhista

ABUSO DE PODER

Empresa não pode impor uniforme com marca de fornecedor

28 de novembro de 2013, 12h23

 [Imprimir](#)  [Enviar](#)



Impor aos empregados o uso de camisetas com marcas de fornecedores afronta o direito à imagem do trabalhador e constitui abuso do poder diretivo do empregador, devendo ser reparado com indenização por dano moral. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, aplicado pela 6ª Turma, ao condenar a Via Varejo a pagar R\$ 3 mil a um empregado por obrigá-lo a usar camiseta com marca de fornecedores.

O vendedor ingressou com ação trabalhista contra a empresa, administradora das redes Casas Bahia e Ponto Frio, após ser demitido sem justa causa. Entre outros pedidos, o ex-funcionário pediu indenização pelo uso de sua imagem, sob o argumento de que era obrigado a circular, diariamente, com marcas de produtos vendidos pela empresa, bordados ou pintados em seu uniforme, e camisetas promocionais.

Fonte: Consultor Jurídico www.conjur.com.br

Principais impactos da reforma trabalhista



Art. 5º, X da Constituição Federal de 1988 (CF/88)

“A imagem das pessoas é um direito inviolável, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Principais impactos da reforma trabalhista

14. Sucessão trabalhista



Visando a segurança jurídica das empresas, a reforma insere regras mais claras sobre as responsabilidades do sócio retirante.

Principais impactos da reforma trabalhista

Sucessão trabalhista

Art. 10-A. O sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até **dois anos** depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Principais impactos da reforma trabalhista



Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Principais impactos da reforma trabalhista

Sucessão trabalhista

Crítica:

De acordo com a reforma, caso a empresa seja vendida e haja um novo dirigente do negócio, a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas ainda existe, mas expira **em dois anos** a partir da saída formal do sócio em questão. Dessa forma, depois de completos dois anos de sua saída, o sócio retirante não pode ser acionado para pagar pendências trabalhistas, ainda que o proprietário da empresa não cumpra com suas obrigações. **Essa alteração gerará segurança jurídica para as partes envolvidas e evitará a confusão processual.**

Principais impactos da reforma trabalhista

15. Responsabilidade solidária e grupo econômico



Como ficam a responsabilidade solidária e a definição de grupo econômico?

Principais impactos da reforma trabalhista

Art. 2º

§ 1º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (NR)

Principais impactos da reforma trabalhista

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a **mera identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.
(NR)

Crítica:

Não sendo configurado grupo econômico, o trabalhador só pode cobrar direitos trabalhistas da empresa que o contratou (trará mais segurança jurídica para as empresas).

Principais impactos da reforma trabalhista



Principais impactos da reforma trabalhista

16. Tempo na empresa para atender interesse pessoal



A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Principais impactos da reforma trabalhista

Art. 4º

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, **não** será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, **por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares**, entre outras:

Principais impactos da reforma trabalhista

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)

Crítica:

Evita ônus para o empregador por fatores de interesse pessoal do empregado, ou em decorrência de fatores externos.

Principais impactos da reforma trabalhista

17. Prestação de serviço autônomo



Não reconhecimento de vínculo no caso de contratação de autônomos.

Principais impactos da reforma trabalhista

Prestação de serviço autônomo

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Crítica:

Segurança jurídica para empresa.

Principais impactos da reforma trabalhista

18. Fim da incorporação de gratificação de função



Gratificação para quem tem cargo de confiança não vai integrar salário depois de 10 anos?

Principais impactos da reforma trabalhista



SÚMULA 372/TST

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Principais impactos da reforma trabalhista

Fim da incorporação de gratificação de função

Art. 468.

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

Atualmente a gratificação paga para quem está em cargo de confiança, que hoje é em torno de 40% do salário básico, é incorporada ao salário do empregado, caso este fique no cargo por mais de 10 anos (**Súmula 372 TST**).

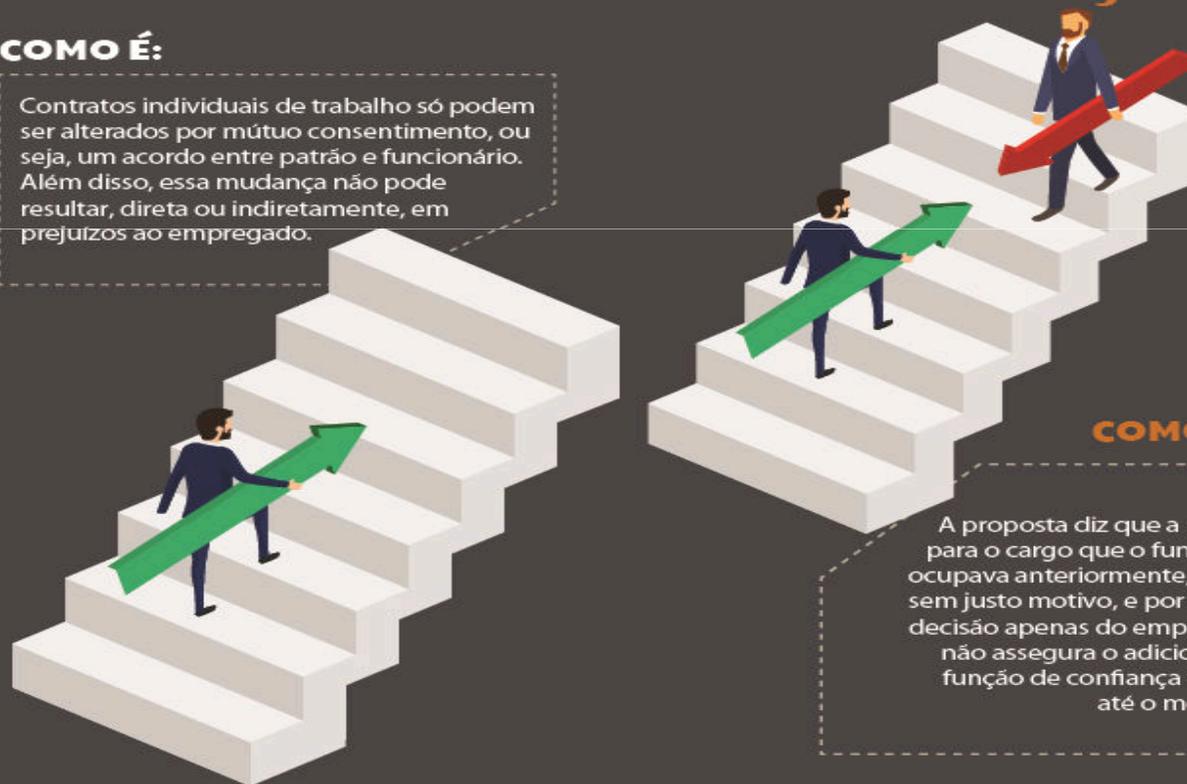
A reforma remove essa exigência temporal, não incorporando mais a gratificação à remuneração quando o empregado é revertido ao cargo anterior. **Segurança jurídica para empresa e prejuízo ao trabalhador.**

Principais impactos da reforma trabalhista

PROMOÇÃO E REVERSÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA

COMO É:

Contratos individuais de trabalho só podem ser alterados por mútuo consentimento, ou seja, um acordo entre patrão e funcionário. Além disso, essa mudança não pode resultar, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado.



COMO FICA:

A proposta diz que a reversão para o cargo que o funcionário ocupava anteriormente, com ou sem justo motivo, e por meio de decisão apenas do empregador, não assegura o adicional pela função de confiança exercida até o momento.

Principais impactos da reforma trabalhista

19. Equiparação salarial



Vai ficar mais difícil pedir equiparação salarial.

Principais impactos da reforma trabalhista

Equiparação salarial

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **no mesmo estabelecimento empresarial**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço **para o mesmo empregador** não seja superior a **quatro anos** e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Principais impactos da reforma trabalhista

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Nova regra:

O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

Tal alteração diminui as chances de se pedir equiparação nos casos de empregados que exercem a mesma função, mas recebem salários diferentes, pois trabalham em empresas diferentes do grupo econômico.

Segurança jurídica para empresa e prejuízo ao trabalhador.

Principais impactos da reforma trabalhista

20. Dano moral (extrapatrimonial)



Qual o valor aplicado como penalidade no caso de dano moral decorrente das relações de trabalho?

Principais impactos da reforma trabalhista

Dano moral (extrapatrimonial)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Dano moral: lesão ao patrimônio psíquico de uma pessoa.

Principais impactos da reforma trabalhista

Art. 223-G.....

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até 3 (três) vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até 5 (cinco) vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até 20 (vinte) vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até (50) cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

A **Lei 13.467/2017** impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização.

Sua moral poderá valer o quanto você ganha. Seus direitos de personalidade aqui são taxativos e temos a tarifação da dignidade da pessoa humana.

Ao **tabelar valores** para indenização por danos morais, o Reforma Trabalhista fere **princípio da igualdade material**, que reza que devemos *“tratar os iguais de forma igual e os desiguais de maneira desigual, na medida de suas desigualdades”*.

Principais impactos da reforma trabalhista

21. Representação do empregados no local de trabalho



Solução de conflitos entre empregado e empregadores?

Principais impactos da reforma trabalhista

Art. 510-A. Nas empresas com **mais de duzentos empregados**, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados, por **3 membros**;

II - nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados, por **5 membros**;

III - nas empresas com mais de 5.000 empregados, por **7 membros**.

Principais impactos da reforma trabalhista

Representação dos empregados no local de trabalho

Os representantes não precisam ser sindicalizados.

Objetivo: buscar soluções para conflitos e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas.

Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

Principais impactos da reforma trabalhista

22. Rescisão do contrato de trabalho – Novas regras.



Dispensa a assistência sindical e do Ministério do Trabalho por ocasião da rescisão dos contratos de trabalho.

Principais impactos da reforma trabalhista

1 - Dispensa da homologação da rescisão contratual

Não mais se exigirá a homologação da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a exigência de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

Crítica: o legislador quando estabeleceu a necessidade de assistência ao ato de rescisão contratual objetivou dar ao trabalhador orientação, evitar fraude e ainda fiscalizar o cumprimento de obrigações trabalhistas.

Principais impactos da reforma trabalhista

2 - Termo de quitação anual

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Crítica:

Cria a figura da “quitação anual de obrigações trabalhistas”. Se for feita, de comum acordo, trabalhador não poderá reclamar posteriormente.

Principais impactos da reforma trabalhista

3 - Demissão em comum "acordo"

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Principais impactos da reforma trabalhista

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço** na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no **Programa de Seguro-Desemprego.**”

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

A medida é interessante para aqueles trabalhadores que, de fato, tenham interesse em **pedir demissão**, mas não fazem isso para não abrir mão de direitos.

Essa espécie de “acordo para ser demitido” já era praticada, em alguma medida, de modo totalmente informal, porém, sem qualquer segurança jurídica, já que a lei considerava a prática como fraude.

Principais impactos da reforma trabalhista

4 -Dispensa por justa causa

Art. 482.

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

Foi criada nova hipótese para rescisão por justa causa (quando o empregado não recebe parte das verbas rescisórias, pois deu motivo para ser dispensado). Pela nova previsão, nos casos em que o empregado perder a habilitação profissional que é requisito imprescindível para exercer sua atividade, tais como médicos, advogados ou motoristas, isso será motivo suficiente para a dispensa por justa causa.

Principais impactos da reforma trabalhista

5 -Dispensa coletiva (demissão em massa)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Crítica: as dispensas coletivas, não precisarão mais da concordância do sindicato, podendo ser feitas diretamente pela empresa, da mesma forma que se procederia na dispensa individual.

Principais impactos da reforma trabalhista

6 - Novo prazo de pagamento das verbas rescisórias.

Art. 477.....

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até **dez dias** contados a partir do término do contrato.

Principais impactos da reforma trabalhista

23. Terceirização



Prestação de serviços a terceiros.

Principais impactos da reforma trabalhista

Terceirização

Garantia de condições iguais para terceirizados:

A reforma garante aos trabalhadores terceirizados, quando os serviços forem executados nas dependências da empresa que contrata o serviço, as mesmas condições relativas:

- 1) à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios.
- 2) ao direito de utilizar os serviços de transporte.

Principais impactos da reforma trabalhista

Terceirização

- 3) ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado.
- 4) ao treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;
- 5) às mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço oferecidas aos empregados da contratante.

Principais impactos da reforma trabalhista

Terceirização

- A contratante e contratada **poderão** estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos.
- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal** (atividade fim).

Principais impactos da reforma trabalhista

Terceirização

Fica vedada a contratação do ex-empregado (ou da empresa de terceirização de que ele seja sócio) como terceirizado, no prazo de 18 meses após sua demissão.

(art. 5º-C e D da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

Procura-se evitar a fraude por meio da chamada *pejotização*, ou seja, a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica. Entretanto, após o referido prazo de 18 meses, é possível a contratação, podendo gerar fraude ao vínculo de emprego, o que é vedado pelo art. 9º da CLT.

Principais impactos da reforma trabalhista

24. Penalidades



A penalização que as empresas recebem quando deixam de registrar um funcionário passa a ser **proporcional ao porte da empresa**: maior para as de médio e grande porte e reduzida para as de pequeno porte.

Principais impactos da reforma trabalhista

Empresa ficará sujeita à **multa** de:

- **R\$ 3.000,00**, por empregado não registrado, e de **R\$ 6.000,00**, em caso de reincidência (sem o benefício da dupla visita);
- **R\$ 800,00**, por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte (benefício da dupla visita);
- **R\$ 600,00**, por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.

(Art. 47 e art. 47- A, CLT)

Principais impactos da reforma trabalhista

Crítica:

Positivo o tratamento diferenciado dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte em relação ao valor da multa, mas **negativo** o afastamento do critério da dupla visita em relação às médias e grandes empresas.

Reforma trabalhista: entenda!



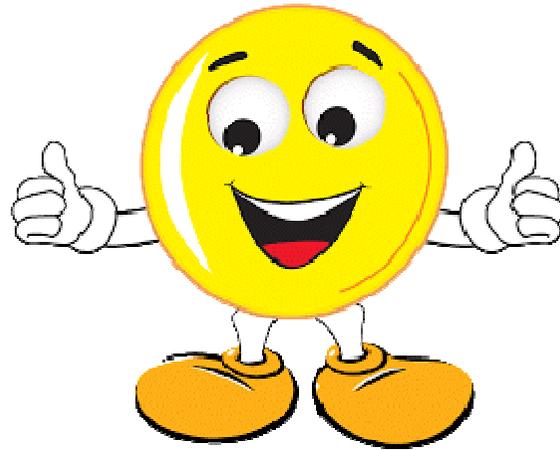
“Nenhum direito do trabalhador sofre ameaça. Os direitos do trabalhador serão aprimorados”.

(Ronaldo Nogueira, Ministro do Trabalho)

Reforma trabalhista: você aprova ou não?



Profa. Valéria Vieira
valeriallvieira@yahoo.com.br



Obrigada



Essa é uma obra intelectual protegida pela Lei 9.610, de 19.02.98 – Direitos Autorais, caso queira divulgar este material na totalidade ou em parte, só será possível com expressa autorização da palestrante, em respeito aos seus direitos autorais.