

 Curta nossa página  
**exatus.oficial**

# SOLIDEZ E EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

# EXATUS

C O N T A B I L I D A D E

Av. Brasil, 970 - Bairro União - Estância Velha | (51) 3561 2466 | (51) 3271 6161  
exatus@exatusassessoria.com.br | **exatusassessoria.com.br**

- ◆ Contabilidade ◆ Fiscal e Tributário ◆
- ◆ Departamento Pessoal ◆ Constituição de empresas ◆
  - ◆ Certificado digital ◆ Agência de empregos ◆
- ◆ Regularização de INSS de obras ◆ Registro de domésticas ◆
- ◆ Assessoria em custos ◆ Assessoria Jurídica trabalhista ◆
  - ◆ Assessoria tributária ◆

**EXATUS**  
CONTABILIDADE



## **Vilmar Adairton Minks - OAB/RS 101.309**

Instrutor, advogado, Pós Graduado em Gestão de RH, especialista na área trabalhista e previdenciária com experiência de mais de 20 anos no segmento da indústria, serviços e varejo. Atualmente Consultor da Área de RH, da Exatus Serviços Contábeis, onde presta consultoria de pessoal dos clientes e de sua organização. Atuação como instrutor na área trabalhista, promovendo o desenvolvimento e a formação de profissionais ligados à área de Recursos Humanos e Administração de Pessoal, através de cursos presenciais abertos e in company.

Fone: (51) 3561.2466 | (51) 3271.61.61

E-mail: [vilmar@exatusassessoria.com.br](mailto:vilmar@exatusassessoria.com.br)

NOVA LEI Nº. 13.467/17

# REFORMA TRABALHISTA

Com a publicação no diário oficial da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi alterada a CLT, bem como as Leis nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário), 8.036/1990 (FGTS) e 8.212/1991 (Seguridade Social), objetivando adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Devemos ressaltar a enorme importância que a “Reforma Trabalhista” traz para o meio empresarial e ao próprio trabalhador. O projeto original enviado pela Presidência da República ao Congresso nacional foi amplamente modificado e o texto aprovado trouxe 117 alterações à CLT. Esta legislação **somente entra em vigor no dia 11.11.2017, ou seja 120 dias a contar de sua publicação no Diário Oficial da União.**

**Grupo Econômico** - a mera identidade de sócios não implicará na existência de grupo econômico para fins trabalhistas, sendo necessárias a demonstração de interesse integrado, de efetiva comunhão de interesses e de atuação conjunta das empresas para a configuração do grupo econômico. Portanto diante desta nova redação, existe uma alteração significativa nesta questão, uma vez que para sua configuração como grupo econômico obrigatoriamente preciso estar atuando junto a empresa.

**Grupo Econômico** - não sendo configurado grupo econômico, o trabalhador só pode cobrar direitos trabalhistas da empresa que o contrata.

**Responsabilidade do Sócio Retirante** - na ocasião do sócio se retirar da sociedade, ele 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. Caso for comprovado que o sócio se retirou da sociedade com objetivo de fraude, ele responderá solidariamente pelos débitos trabalhistas.

**Prescrição Intercorrente** - ocorre a prescrição intercorrente a partir de dois anos do momento em que o exequente deixe de cumprir determinação judicial no curso da execução. A declaração da prescrição intercorrente poderá ser efetuada de ofício pelo juiz, em qualquer grau de jurisdição. Até o presente momento não existia previsão legal e com isto estavam ocorrendo execuções de processos encerrados e não pagos a inúmeros anos. A partir de agora o prazo é de dois anos, trata-se de uma segurança jurídica.

- **Multa por não registrar empregado** - a empresa que for autuada por empregados não registrado, passa a ser multada no valor de R\$ 3.000,00 e caso seja Microempresa o valor de R\$800,00. Portanto muito cuidado que os valores aumentaram de forma significativa, sendo antes disto o valor de R\$ 402,53.

**Horas in itinere** - o tempo que o trabalhador passa em trânsito entre residência e trabalho, na ida e volta da jornada (caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela empresa), não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregado, salvo quando o local de trabalho for de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular (Súmula 90 do TST). A alteração de forma significativa está **em caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela empresa.**

Desta forma vem regulamentar um enorme problema que as empresas tinham quando colocavam transporte próprio aos seus empregados objetivando um benefício aos mesmos.

O empregador deve criar metodologias de controles para que o tempo que o empregado não esteja trabalhando não seja considerado tempo a disposição do empregador.

- **Regime de horas 13 x 36** - jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, em qualquer atividade, sempre respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais. Até o presente momento era proibido, no entanto existiam Convenções Coletivas que autorizavam. A partir de agora o acordo pode ser individual. Nos locais insalubres não será exigida licença-prévia para prorrogação de horários na jornada 12 x 36.

- **Banco de Horas** - poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. Tivemos uma grande alteração que é a autorização do Banco de Horas via acordo individual, sendo que antes obrigatoriamente deveria ter o envolvimento do sindicato dos empregados.
- **Regime de Compensação** - validou o regime de compensação. Não tendo acordo mesmo que tácito, paga-se apenas com extra, ou seja, acresce-se apenas o percentual de 50%.

- **Prorrogação da Jornada em Locais Insalubres** - a partir da instituição da lei, está previsto que funcionários poderão trabalhar mais tempo em ambientes insalubres - aqueles que apresentam riscos à saúde - mesmo sem autorização do Ministério do Trabalho.
- Segundo o texto aprovado, acordos e convenções coletivas entre patrões e empregados poderão definir o aumento da jornada de trabalho nesses locais, "sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Antes esta autorização somente cabia ao Ministério do Trabalho.

\* **Intervalo para Refeição** - o intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido. Antes a condenação na Justiça do Trabalho era do tempo integral que deveria ter sido gozado, ou seja, se deveria ter gozado uma hora está deveria ser paga com acréscimo de 50%.

- **Férias** - mediante concordância do empregado, poderão ser parceladas em até 3 vezes, desde que um dos períodos seja de no mínimo 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um, sem limitação para menores de 18 anos ou maiores de 50 anos de idade.

- **Empregada Gestante** - sem qualquer prejuízo na sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade já recebido), a empregada deverá ser afastada de suas atividades quando o local de trabalho é insalubre em grau máximo enquanto durar a gestação. Já o afastamento das atividades laborais em locais insalubres em grau médio e mínimo, deverá apresentar um atestado médico que recomende o seu afastamento durante o período de sua gestação.
- Durante o período de amamentação, para que a lactente seja afastada de suas atividades consideradas insalubres em qualquer grau, deve apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

- **Empregada Gestante** - os 2 descansos especiais de meia hora cada para amamentação até os 6 meses de idade da criança, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
- **Contrato de autônomo** - 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 na CLT.

- **Trabalho Intermitente** - contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, podendo ocorrer 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.
- O contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função (em contrato intermitente, ou não).

**Trabalho Intermitente** - O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência, e o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, que, neste caso, não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, e a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

**Trabalho Intermitente** - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, sendo que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos.

**Trabalho Intermitente** - o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

- **Salário In Natura** - não mais integrarão verbas salariais a ajuda de custo, o auxílio alimentação – não pode ser pago em dinheiro, diárias de viagem – antes limitado a 50% do salário do empregado, prêmios e abonos, não incidindo encargos.
- **Equiparação Salarial** - com a nova redação, a previsão da “mesma localidade” passa a exigir o mesmo estabelecimento empresarial, afastando, por conseguinte, a caracterização da equiparação salarial de empregados pertencentes a empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, ou mesmo empregados que prestam serviços em locais de trabalho diferentes, ainda que para mesmo empregador.

- **Equiparação Salarial** - empregado e paradigma não poderão ter diferença superior a 4 anos de tempo de serviço e o tempo de 2 anos na mesma função. Além disso, se exclui a possibilidade de reconhecimento do “paradigma remoto”, quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega.
- **Rescisão Contratual** - Poderá haver a rescisão de contrato de trabalho por mútuo consentimento, ou seja, quando há “comum acordo” entre a empresa e o empregado. Neste caso, o trabalhador receberá metade do valor do aviso prévio e saque de até 80% do valor do FGTS e a integralidade das demais verbas trabalhistas, mas não terá direito de acessar o Seguro Desemprego.

- **Rescisão Contratual** - a Lei dispensa a homologação obrigatória da rescisão contratual em sindicatos ou no Ministério do Trabalho, obrigando-se o empregador a anotar a CTPS, informar os órgãos competentes e pagar o montante da rescisão em até 10 dias do fim da relação contratual.
- **Homologação do Acordo Extrajudicial** - o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo que as partes obrigatoriamente devem estar representadas por advogados distintos, facultando-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

**Contribuição Sindical** - passa a ser facultativa, e não mais obrigatória a contribuição sindical. Para haver o desconto, deve haver prévia autorização do empregado. Anteriormente pela legislação a Contribuição Sindical era compulsória, não tendo nenhuma opção pelo não pagamento.

**Convenção Coletiva – Acordo Coletivo** - A Lei discrimina as possibilidades de negociação entre empregadores e empregados para as questões contratuais, permitindo que os acordos ou convenções coletivas prevaleçam à lei quando tratarem de jornada de trabalho, salário, intervalo intrajornada, troca de dia de feriados, planos de cargos e salários, remuneração por produtividade e participação nos lucros, regime de trabalho 12 x 36 horas e banco de horas. Estas negociações anteriores a lei até poderiam existir, no entanto sempre traziam insegurança jurídica para as empresas. Também importante salientar que pela legislação abriu a possibilidade de acordos individuais.

**Honorários Advocatícios** - passam a ser devidos honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, sobre o proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. São devidos mesmo quando o (a) advogado (a) atue em causa própria, quando a parte estiver assistida pelo sindicato de sua categoria, nas ações contra a Fazenda Pública e na reconvenção. Em caso de procedência parcial, o juiz arbitrará sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita e não obter proveito econômico, o crédito fica suspenso e decai após decorridos dois anos do trânsito em julgado. Desta forma tanto a empresa corre risco de condenação de honorários, o que já está em vigor nos dias de hoje, quanto o empregado caso sua ação seja julgada improcedente.

**Litigância de má fé** - a litigância de má-fé foi inserida de forma semelhante ao CPC. É reputado litigante de má-fé aquele que deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar do processo para conseguir objetivo ilegal, opuser resistência injustificada ao andamento do processo, proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo, provocar incidente manifestamente infundado ou interpor recurso com intuito protelatório.

**Litigância de má fé** - a multa varia entre 1 a 10% sobre o valor corrigido da causa, e pode ser aplicada à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Quem convive com a justiça do trabalho, percebe-se que por inúmeras vezes recebemos ações que simplesmente não tem nada de verdade de fatos com a relação de trabalho existente entre as partes. Isto é aplicação de litigância de má fé – alterar a verdade dos fatos e estes não sendo provados está configurado a litigância de má fé.

**Danos extrapatrimoniais** - Danos morais, existenciais e extrapatrimoniais foram limitados de forma escalonada entre 3 e 50 vezes a remuneração do empregado. Em caso de reincidência (o mesmo empregado sofre novamente o dano), a indenização será calculada em dobro. Será classificado como natureza leve (até três vezes o salário contratual), natureza média (até cinco vezes o salário contratual), natureza grave (até vinte vezes o salário contratual) e natureza gravíssima (até cinquenta vezes o salário contratual). Temos agora a observância de parâmetros para condenação, uma vez que até o momento a decisão estava nas mãos dos magistrados.

**Depósitos recursais** - redução de 50% nos valores de depósitos recursais para micro e pequenas empresas e empregadores domésticos, bem como isenção para entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. Desta forma as micro e pequenas empresas vão ter pelo menos alternativas de discussão dos processos em instâncias superiores, pois por diversas vezes estas empresas não possuíam condições financeiras de arcar com os depósitos recursais, o que os obrigava a fazer acordos muitas vezes indigestos, mas com opção de parcelamento.

## **Depósitos recursais.**

Valores para Recursos – Recurso ao TRT deve ser depositado até o valor de R\$ R\$ 8.959,63 e para o TST deve ser depositado o valor de R\$ 17.919,26 a partir de 01/08/2017.

**Custas processuais** - fica estabelecido o limite máximo do valor das custas processuais em 4 vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Os Reclamantes passarão a arcar com custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada à audiência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita. O pagamento dessas custas é condição para a propositura de nova demanda. Até o presente momento, mesmo não comparecendo e com benefício de justiça gratuita, o Reclamante não possuía nenhum custo, ou seja, o ônus sempre era do empregador.

**Terceirização** - oportunizada a contratação de prestação de serviços terceirizados para o desenvolvimento da atividade fim das empresas, vedada a contratação de pessoas jurídicas compostas por ex-empregados das contratantes por, no mínimo, 18 (dezoito) meses. A legislação da terceirização já está em vigor desde 31/03/2017, no entanto não possuía nenhuma menção a ex empregados que agora na alteração da legislação trabalhista trás, colocando prazo de 18 meses e com objetivo claro de evitar a pejorização dos processos nas empresas.

**Exigência e lavagem de uniforme** - 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. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para higienização das vestimentas de uso comum.

Tão logo a lei foi sancionada, a imprensa nacional divulgou amplamente a existência de uma proposta de Medida Provisória a ser negociada, que irá substituir alguns artigos e poderá ser editada antes da entrada em vigor da nova Lei. Também tem sido noticiado a possibilidade de ingresso de ações civis públicas por parte do Ministério Público do Trabalho, partidos políticos, centrais sindicais e confederações de trabalhadores.

Além disso, relembramos que muitas disposições introduzidas pela nova Lei dependem de prévia negociação entre o sindicato da categoria profissional e o correspondente da econômica (convenção coletiva de trabalho) ou com a respectiva empresa (acordo coletivo de trabalho).

Como estamos na fase pós promulgação e aguardando o prazo para a lei vigorar, podemos dizer que a fumaça está subindo, uma vez que toda a legislação nova traz com ela inúmeras ponderações e pontos de vista e isto aos poucos vai tornando linhas de pensamento. Portanto por ser uma grande alteração na lei, podemos afirmar com toda a certeza que vai haver inúmeras adequações e também interpretações destas alterações legais. Diante disto nunca é demais para se dizer “muita cautela “.

O material da apresentação está disponível no blog da Exatus.

[www.exatusassessoria.com.br](http://www.exatusassessoria.com.br)



Fale conosco 51 35612466 51 32716161 exatus@exatusassessoria.com.br

**EXATUS**  
CONTABILIDADE

A EXATUS SERVIÇOS OBRIGAÇÕES **BLOG** CONTATO

ORGANOGRAMA  
CLIENTE  
PESSOAS  
PESSOAS  
LÍDERES  
LÍDERES  
GILBERTO

Parceria no dia a dia é oferecer serviços completos e toda a segurança que você precisa para empreender novos negócios.



**(51) 3561.2466 | (51) 3271.6161**  
**Av. Brasil, 970 - Estância Velha, RS**

**[exatusassessoria.com.br](http://exatusassessoria.com.br)**

**[Facebook.com/exatus.oficial](https://www.facebook.com/exatus.oficial)**

