

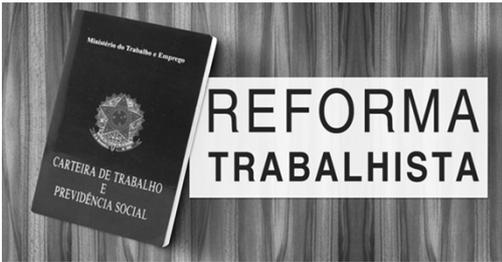
**Fórum Cooperativista dos Profissionais de R.H do Sul do Tocantins**

REFORMA TRABALHISTA – TERCEIRIZAÇÃO – E-SOCIAL



Marcio Sousa  
 Contador  
 Pós Graduado em Gestão Estratégica de R.H  
 Sócio – Foco Contadores Associados  
 Sócio – Foco Consultoria & Treinamentos  
 Membro Conselho Fiscal – FAPTO  
 Membro Conselho Fiscal – SESC/TO  
 Empresário Contábil, Palestrante, Consultor  
 Empresarial nas Áreas Trabalhista, Previdenciária e R.H, atuante desde 2002.

Contato: (63) 9 8438-0438 9 8453-9301  
 marciosousa@fococontadores.com.br



**Grupo Econômico (Art. 2º CLT)**

- **Art. 2º, § 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.

**Grupo Econômico (Art. 2º CLT)**

ANTES	DEPOIS
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>❑ A mera identidade dos Sócios configurava Grupo Econômico.</p> </div>	<div style="border: 2px dashed black; padding: 5px;"> <p>✓ Identidade dos sócios;                      ✓ Demonstração de Interesse integrado                      ✓ Comunhão de interesses                      ✓ Atuação conjunta das empresas</p> </div>

**Falta de Registro (Art. 47 CLT)**

- § O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
- Multa de 800,00 p/ ME e EPP
- “Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

**Horas Intíners (Art. 58 CLT)**

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



**Horas Intíners (Art. 58 CLT)**

**ANTES**

O tempo entre do trajeto **casalempresa** em transporte cedido pela empresa é considerado tempo a disposição.

**DEPOIS**

✓ Não será computado na jornada de trabalho o tempo do trajeto casa/empresa e vice versa.

**Jornada Parcial (Art. 58-A CLT)**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem horas extras semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas extras semanais.



**Jornada Parcial (Art. 58-A CLT)**

§ 3o As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal.

§ 4o Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o , estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

**Jornada Parcial (Art. 58-A CLT)**

§ 5o As horas suplementares poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior ou pagamento na folha de pagamento do mês subsequente.

§ 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

**Jornada Parcial (Art. 58-A CLT)**

**ANTES**

Jornada Máxima: 25hs/Semanais  
 Proibido Horas Extras  
 Proibido Venda de Férias

**DEPOIS**

✓ Jornada Máxima: 30hs/Sem. sem Horas Extras ou 26hs + 6 H.E  
 ✓ Permitido Horas Extras  
 ✓ Permitido Venda de Férias  
 ✓ Compensação H.E

**Salário X Remuneração**

<p><input type="checkbox"/> <b>Salário</b> é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.</p>	<p><b>Remuneração</b> é a soma do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como: horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.</p>
--	---

**Isonomia Salarial (Art. 461 CLT)**

- § 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 não for superior a 2 anos.
- § 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.

**Isonomia Salarial (Art. 461 CLT)**

**Redação Anterior**

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

**NOVA REDAÇÃO**

§ 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.

**Isonomia Salarial (Art. 461 CLT)**

**Redação Anterior**

§ 3º - No caso do § anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

**NOVA REDAÇÃO**

§ 3o No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

**Isonomia Salarial (Art. 461 CLT)**

ANTES	DEPOIS
<p><input type="checkbox"/> Trabalho de igual valor</p> <p><input type="checkbox"/> 02 anos</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trabalho de igual valor</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 02 anos na função</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 04 anos na empresa</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Promoção 01 Critério</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> PCCS sem Registro</p>

**Rescisão Contratual (Art. 477 CLT)**

**Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

**Rescisão Contratual (Art. 477 CLT)**

§ 4o O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

**Rescisão Contratual (Art. 477 CLT)**

§ 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.

**Rescisão Contratual (Art. 477 CLT)**

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

**Rescisão Contratual (Art. 477 CLT)**

Anotar Carteira de Trabalho;  
Fazer Liberação FGTS, Seguro Desemprego  
Dispensado de Homologação;

**Prazos Para Pagamento**

Aviso Trabalhado/  
Contrato de  
Experiência: **24hs/01  
dia útil**

Aviso Indenizado: **10  
dias corridos**

**10 dias**  
Para todos os casos

**Demissão em massa (Art. 477-A CLT)**

**ANTES**

Somente com a participação dos Sindicatos, através de acordos ou convenções

**DEPOIS**

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.

**Rescisão por Acordo. (Art.484-A CLT)**

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) Multa FGTS;



II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

**Rescisão por Acordo. (Art.484-A CLT)**

**FGTS**

§ 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

**SEGURO DESEMPREGO**

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

**Contribuição Sindical(Art. 545 CLT)**

**Redação Anterior**

**Art. 545** - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quanto a contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

**NOVA REDAÇÃO**

**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.

**Cont. Sindical Patronal(Art. 587 CLT)**

**Redação Anterior**

O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

**NOVA REDAÇÃO**

Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade."

**Cont. Sindical Patronal(Art. 587 CLT)**

**ANTES**

**Empregados:**

Obrigatória

**Empresas:**

Obrigatória

**DEPOIS**

**Empregados:**

Opcional

**Empresas:**

Opcional

**Acordo x Convenção(Art. 620 CLT)**

**Redação Anterior**

As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

**NOVA REDAÇÃO**

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho."

**Jornada de Trabalho (Art.4)**

Não será considerada ou computada como jornada de trabalho, ainda que ultrapasse 05 minutos de tolerância



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."

### Justiça do Trabalho (Art.8)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.



### Saída da Sociedade (Art.10-A)

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.

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

### Banco de Horas (Art. 59 CLT)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês."

### Banco de Horas (Art. 59-A CLT)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação

### Banco de Horas (Art. 59-A CLT)

**Parágrafo único.** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

### Banco de Horas (Art. 59-A CLT)

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

### Banco de Horas (Art. 59-A CLT)

**Parágrafo único.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."



### Banco de Horas (Art. 60 CLT)

**Parágrafo único.** Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso."

### Banco de Horas (Art. 71 CLT)

§ 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.

### Jornada de 12 x 36

Só poderá ser adotado através de acordo coletivo, convenção coletiva e não mais de acordo individual.

Exceto para trabalhadores da área da saúde.



### Jornada de 12 x 36 (MP 808/2017)

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

*A remuneração pactuada: Abrange o DSR, o trabalho em feriados, o trabalho noturno quando a jornada de 12 horas terminar após as 22:00 horas. Não existe pagamentos a serem feitos a mais do valor acertado.*

### Teletrabalho (Art. 75 CLT)

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."

**Teletrabalho (Art. 75 CLT)**

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 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."

**Teletrabalho (Art. 75 CLT)**

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."

**Teletrabalho (Art. 75 CLT)**

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."

**Férias (Art. 134 CLT)**

§ 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.



**Férias (Art. 134 CLT)**

10 + 10 + 10  
12 + 10 + 8  
20 + 6 + 4

15 + 5 + 10  
20 + 10  
14 + 9 + 7  
30 dias

**Férias (Art. 134 CLT)**

§ 3o É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



### Férias (Art. 134 CLT)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



### Férias (Art. 134 CLT)

webcid.com.br

Março 2018

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

13: Páscoa de Cristo  
1: Lua Cheia 9: Quarto Minguante 17: Lua Nova 24: Quarto Crescente 31: Lua Cheia

### Grávidas/Lactantes (MP 808/2017)

**Gestantes** devem ser afastadas de trabalho insalubre em qualquer grau, mais não receberão adicional durante o período.



Mediante atestado, poderão exercer atividade até o grau médio.

### Período de Amamentação (Art. 396 CLT)

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



### Autônomos (Art. 442-B CLT e MP 808/2017)

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.



Fica proibido a exclusividade de Trabalhadores Autônomos. O simples fato de prestar serviço para apenas um tomador não caracteriza exclusividade.

### Autônomos (Art. 442-B CLT e MP 808/2017)

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.



### Contrato Individual (Art. 443 CLT)

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.



### Contrato Individual (Art. 443 CLT)

**Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ( 5.645,00).



### Sucessão de Empresas (Art. 448 CLT)

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.



**Parágrafo único.** A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

### Contrato Intermitente (Art. 443 CLT)

§ 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.

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.

### Contrato Intermitente (Art. 452-A CLT)

§ 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.

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

### Contrato Intermitente (Art. 452-A CLT)

§ 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.

**Contrato Intermitente (Art. 452-A CLT)**

§ 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.

§ 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."

**Contrato Intermitente (MP 808/2017)**

Funcionário que tinha contrato por prazo indeterminado com o mesmo empregador, não pode ser recontratado na modalidade intermitente no prazo de 18 meses.

- ✓ Regra vale até 2020
- ✓ Poderá fracionar férias em até 03 vezes
- ✓ 01 ano sem convocação o contrato será rescindido.

**Contrato Intermitente (ADI RFB Nº 6/2017)**

- ☐ O ato declaratório da Receita Federal estabelece que o valor pago será calculado mediante aplicação da alíquota de 8% sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal;
- ☐ O recolhimento da contribuição previdenciária deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço.

**Contrato Intermitente (ADI RFB Nº 6/2017)**

**Exemplo:**



- 1) Salário mês = 400,00 (intermitente)
- 1) 954,00 – 400,00 = 554,00
- 1) 2) 554,00 X 8% = 44,32 (Valor á complementar)

**Incorporação Salarial (Art. 457 CLT)**

§ 1o Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2o As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Incorporação Salarial (Art. 457 CLT)**

§ 4o Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**Incorporação Salarial (MP 808/2017)**

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**Incorporação Salarial (MP 808/2017)**

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**Cargo de Confiança. (Art.468 CLT)**

§ 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.

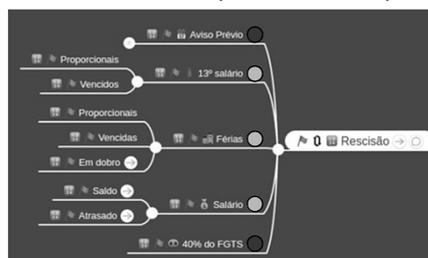
**Justa Causa. (Art.482 CLT)**

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

**Quitação Anual (Art.507-B CLT)**

**Parágrafo único.** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**Quitação Anual (Art.507-B CLT)**



**Representação de Empregados  
(Art.510-A CLT)**

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.



**Representação de Empregados  
(Art.510-A CLT)**

§ 1o A comissão será composta:

- I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

**Representação de Empregados  
(Art.510-A CLT)**

§ 2o No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1o deste artigo.

**Representação de Empregados  
(Art.510-B CLT)**

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

**Representação de Empregados  
(Art.510-B CLT)**

- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

**Representação de Empregados  
(Art.510-B CLT)**

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1o As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2o A comissão organizará sua atuação de forma independente.

**Representação de Empregados  
(Art.510-C CLT)**

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1o Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

**Representação de Empregados  
(Art.510-C CLT)**

§ 2o Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

**Representação de Empregados  
(MP 808/2017)**

Deixa claro que a comissão de entendimento direito não substitui a função dos sindicatos na defesa dos interesses da categoria ou nas negociações coletivas.

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

**Negociado x Legislado (Art.611-A CLT)**

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."

**Negociado x Legislado (Art.611-B CLT)**

Não poderão ser objetos de Negociação:

- Normas Previdenciárias – Anotação CTPS
- Seguro Desemprego
- FGTS
- Salário Mínimo
- Décimo Terceiro
- Adicional Noturno
- Proteção ao Salário/Retenção
- Salário Família



**Negociado x Legislado (Art.611-B CLT)**

- Repouso Semanal Remunerado
- Horas Extras à 50%
- Período de Férias
- 1/3 de Férias
- Licença Maternidade
- Licença Paternidade
- Proteção de Mercado a Mulher
- Aviso Prévio
- Normas de Saúde e Segurança do Trabalho
- Adicional de Insalubridade e Periculosidade



**Negociado x Legislado (Art.611-B CLT)**

- Aposentadoria
- Seguro Acidente
- Ação dos Créditos da relação de Emprego
- Trabalhador com deficiência
- Proibição do Trabalho, Noturno, Insalubre ou Perigoso aos menores de 18 anos
- Proteção legal de Crianças e Adolescentes
- Igualdade de Direitos entre trabalhadores
- Liberdade Sindical



**Negociado x Legislado (Art.611-B CLT)**

Direito de Greve  
 Serviços ou Atividades Essenciais – em caso de Greve  
 Tributos e Outros Créditos de Terceiros



**Litigância de Má Fé(Art.793-A CLT)**

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.



**Litigância de Má Fé(Art.793-A CLT)**

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

**Litigância de Má Fé(Art.793-A CLT)**

- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório."

**Litigância de Má Fé(Art.793-C, D, CLT)**

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

**Dano Moral (MP 808/2017)**

As indenizações deixam de ser calculadas com base no salário do empregado e passam a ser calculadas com base no teto máximo do INSS (5.645,80) Cinco Mil e Seiscentos e Quarenta e Cinco Reais e Oitenta e um Centavos.

- Divididas em:**
- Leve
  - Média
  - Grave
  - Gravíssima



**Dano Moral (MP 808/2017)**

**Leve** – até 3 x 5.645,80 = 16.937,40

**Média** – até 5 x 5.645,80 = 28.229,00

**Grave** – até 20 x 5.645,80 = 112.916,00

**Gravíssima** – até 50 x 5.645,80 = 282.290,00

Dobrado na Reincidência (2 anos)

**Reflexos da Nova Lei Trabalhista**



**Reflexos da Nova Lei Trabalhista**

**EXAME** Uber Black Friday Reforma trabalhista Agropesquisa

BRASIL

**MP da reforma trabalhista já recebeu 882 emendas e bate recorde**

Entre as emendas, há sugestão de um novo sistema de financiamento sindical e regras para garantir um salário mínimo ao trabalhador intermitente

Fu: Fernando Nakagawa, do Estado Coheido  
© 21 nov 2017, 21:00 - Publicado em 21 nov 2017, 20:00

**Reflexos da Nova Lei Trabalhista**

globo.com g1 globoesporte gshow famosos & etc videos

BAHIA

**No 1º dia da reforma trabalhista, juiz na Bahia condena funcionário a pagar R\$ 8,5 mil por suposta conduta de má-fé**

Decisão foi proferida no sábado (11), dia em que a reforma trabalhista entrou em vigor.

**Reflexos da Nova Lei Trabalhista**

São Paulo - 23 NOV 2017 - 19:42 CET

A reforma trabalhista que começou a vigorar no Brasil em 11 de novembro já começa a mostrar seus resultados. Um dos primeiros afetados pelas novas regras se chama Cosme Barbosa dos Santos, um trabalhador rural de Ilhéus, na Bahia. No início deste ano, ele entrou com uma ação trabalhista contra o dono da fazenda onde trabalhava até novembro do ano passado. Por ter sido baleado em um assalto no local e ter sido despedido após a licença médica, **pediu um total de 50.000 reais em indenizações. No final, não apenas perdeu a ação como o juiz também lhe negou o benefício de justiça gratuita e decidiu que Cosme deve pagar 8.500 reais pelos custos do processo — entre honorários, custas e condenação por supostamente agir com má fé. Um dinheiro inimaginável para a realidade em que vive: antes de estar desempregado, ganhava 880 reais por mês na fazenda.**

**Reflexos da Nova Lei Trabalhista**



**Entre 11 e 17 de novembro, TRT gaúcho teve média diária de 173 ações**

MARCELO Z. BIERRO/UC

A nova legislação trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro, teve um efeito perceptível em sua primeira semana: derrubou drasticamente o número de ações na Justiça do Trabalho. Dados de cinco tribunais regionais consultados - Rio Grande do Sul, Bahia, Paraíba, Distrito Federal (Jocartini) e Pernambuco - apontam **uma queda de cerca de 60% no número de processos ajuizados** em relação à média do primeiro semestre.

Se for levada em consideração apenas a semana anterior à entrada em vigor da nova lei, essa queda é ainda mais drástica: **causa a mais de 50%**. O resultado não surpreende o presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Guilherme Feliciano. Ele explica que a queda dos números era esperada diante do grande movimento visto nos últimos dias da antiga CLT.

### Reflexos da Nova Lei Trabalhista

globo.com | São Paulo

#### Juíza extingue ações anteriores à reforma trabalhista em SP

Entendimento é que transição vai ocorrer sob as novas regras e que pedido da parte deve considerá-las.

Uma juíza de São Paulo extinguiu na última semana dezenas de ações ajuizadas antes de a reforma trabalhista entrar em vigor, no dia 11 deste mês, por considerar que as petições estão em desacordo com as novas regras.

Mais de 70 decisões assinadas pela juíza Luciana de Souza Matos Delbin Moraes, da 83ª Vara do Trabalho trazem esse entendimento. O caso foi revelado pelo site Jota, especializado em direito.

### Reflexos da Nova Lei Trabalhista

#### Ex-empregado tem de pagar R\$ 750 mil a empresa

Juíza do Trabalho de Mato Grosso diz que seguiu regra da reforma trabalhista ao ordenar pagamento, pois funcionário perdeu ação contra patrão

Revista Jurídica, O Estado de S.Paulo  
10 Março 2018 | 02:00

SIGA O ESTADÃO

Uma ação trabalhista movida contra uma concessionária de caminhões no interior de Mato Grosso transformou-se em dor de cabeça inesperada para o vendedor Maurício Rother Cardoso, ex-funcionário da empresa e autor do processo. Ele ingressou na Justiça em 2016 queixando-se, entre outras coisas, de reduções salariais irregulares e do cancelamento de uma viagem prometida pela concessionária como prêmio para os melhores funcionários. No fim, quase todos os pedidos foram negados pela Justiça e, de quebra, foi condenado a pagar R\$ 750 mil em honorários para o advogado do ex-empregador.

### Reflexos da Nova Lei Trabalhista

Na sentença, assinada em 7 de fevereiro de 2018, a juíza do Trabalho Adenir Alves da Silva Carruesco, da 1ª Vara de Trabalho de Rondópolis (MT), fundamentou sua decisão com base na nova regra de sucumbência, prevista no artigo 791-A da reforma trabalhista, que passou a vigorar em novembro do ano passado. Segundo a nova lei, quem obtiver vitória parcial na Justiça do Trabalho deve pagar os honorários advocatícios da outra parte, relativos aos pedidos que foram negados dentro do processo.

O valor da sucumbência pode variar de 5% a 15% do valor total solicitado.

Entre descontos indevidos em comissões de venda, benefícios não pagos e compensações por danos morais, o vendedor pediu pouco mais de R\$ 15 milhões. A juíza condenou a empresa ao pagamento de R\$ 10 mil de indenização pelo cancelamento da viagem à cidade de Roma, prêmio que havia sido prometido ao empregado. No demais, inocentou a concessionária Mônaco Diesel de todos os outros questionamentos e fixou o valor da sucumbência em 5% do valor atribuído à causa.

### Reflexos da Nova Lei Trabalhista

#### Advogado é condenado em má-fé e honorários por ajudar autora com "pedidos absurdos"

Justiça do Trabalho

Causídico foi condenado solidariamente com autora de ação em sentença da JT/SP

quinta-feira, 15 de fevereiro de 2018

Compartilhar 7.214 | 7.214 | 7.214 | 7.214

Informativo de hoje  
Migalhas nº 4.321

A juíza do Trabalho substituta Teliana Agda Arroyo, da 1ª vara de SP, condenou um advogado ao pagamento solidário com a reclamante de litigância de má-fé e honorários advocatícios para reclamada, aplicando a reforma trabalhista à sentença proferida.

A magistrada negou os pedidos da inicial da trabalhadora, que versavam sobre extinção forçada do contrato de trabalho, horas extras, desvio de função e pagamento de salário por fora, entre outros.

Ao negar a pretensão, a magistrada concluiu que "a reclamante realiza diversos pedidos absurdos, sem qualquer respaldo documental nem prova oral em seu favor". Assim, condenou-a por má-fé correspondente a 10% do valor da causa.

Obrigado



Até aqui nos ajudou o senhor!  
(-Samuel 7:12)