18/05/2017

MOTTA FERNANDES
ADVOGADOS

TERCEIRIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA

PALESTRANTE

DENISE DE SOUSA E SILVA ALVARENGA

- Bacharel em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais (1990)
- Curso de Aperfeiçoamento, Direito Processual do Trabalho, Universidade Federal de Minas Gerais (1994)
- Mestrado, Direito Comercial, Universidade Federal de Minas Gerais (1996)

denise.alvarenga@mottafernandes.com.br
+55 (11) 2192-9300
+55 (11) 99202-6444

18/05/2017

MOTTA FERNANDES
ADVOGADOS

TERCEIRIZAÇÃO

1.Introdução

- Até Março/2017 não havia uma lei específica para regulamentar a terceirização de atividades empresariais. O tema foi uniformizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 331, de 2003. Segundo o dispositivo, é **vedada** a terceirização da atividade fim da empresa, sendo **permitida** a terceirização das atividades meio. Por exemplo: o ato de fabricar carros é a atividade-fim de uma montadora. Pela regra atual, só atividades meio, como limpeza, manutenção e vigilância na montadora seriam passíveis de terceirização.

- A Lei 13.429/2017, oriunda do Projeto de Lei 4.302-E/1998, em tese flexibiliza a terceirização e, ainda, regulamenta a prestação de serviços temporários. A Lei também amplia a possibilidade de oferta desses serviços tanto para atividades meio quanto para atividades fim.

- A referida lei, prevê, desde logo, a possibilidade das partes acordarem a adequação dos contratos já vigentes aos termos da nova legislação.

2. Terceirização

- **POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM**: A principal mudança refere-se à possibilidade das empresas terceirizarem atividades “determinadas e específicas”, sem o risco de reconhecimento de vínculo empregatício entre o prestador de serviços (empregado da empresa prestadora, “qualquer que seja seu ramo”) e a tomadora.

- A nova Lei não autoriza expressamente a terceirização da atividade fim, tampouco discrimina o que seriam as atividades determinadas e específicas, mas abre espaço para interpretação de que poder-se-á terceirizar as atividades que representam o *core business* da empresa.

- **QUARTEIRIZAÇÃO**: A empresa prestadora de serviços tem autorização para subcontratar outras empresas, que realizem serviços de contratação (de pessoal), remuneração e direção do trabalho.

- **CONDIÇÕES DE TRABALHO**: É facultativo à empresa contratante oferecer ao terceirizado o mesmo atendimento médico e ambulatorial dado aos seus empregados. A empresa contratante é, contudo, obrigada a garantir segurança, higiene e salubridade a todos os terceirizados.

- **RESPONSABILIDADE TRABALHISTA**: A empresa contratante **permanece** subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

2. Terceirização

CENÁRIO ATUAL

- Em 31 de março de 2017, com três vetos, o Presidente Michel Temer sancionou a Lei da terceirização.

- O prazo final para sanção do projeto era dia 14 de abril. Com a antecipação do prazo, o Presidente deixou de fazer uma Medida Provisória, que já havia sido prometida e incluiria salvaguardas ao trabalhadores atingidos pela terceirização.

- Recentemente, o Presidente Michel Temer se comprometeu a encaminhar ao Congresso uma Medida Provisória para alterar alguns pontos do projeto de reforma trabalhista e da lei de terceirização.

- Ressaltamos que a lei ainda poderá sofrer mudanças significativas.

18/05/2017

MOTTA FERNANDES
ADVOGADOS

REFORMA TRABALHISTA

1.Introdução

- Importante ressaltar que a Reforma Trabalhista, prevista pelo Projeto de Lei nº 6.787/2016 (atualmente, Projeto de Lei da Câmara PLC nº 38/2017) está pendente de aprovação pelo Senado, e, posteriormente, de sanção por parte do Presidente da República, sendo que o texto final do projeto poderá ser substancialmente alterado até sua aprovação definitiva e eventual conversão em lei.

- Assim, todas as informações constantes desta apresentação são **provisórias**.

- Executivo e Legislativo fundamentam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, precisa ser atualizada de forma a atender as necessidades do atual mercado de trabalho.

- Atualmente há diversas interpretações possíveis da CLT estimulando disputas judiciais que justificariam a reforma trabalhista para pacificação.

- As centrais sindicais, por sua vez, entendem que a mudança fragiliza direitos dos trabalhadores.

2.Negociação Coletiva

- A Reforma Trabalhista apresenta a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, isto é, a negociação entre empresas e trabalhadores, representados por seus Sindicatos, vai prevalecer sobre a lei em alguns pontos específicos.

- Apenas poderão ser objeto dessa negociação os seguintes temas: parcelamento de férias em até 3 vezes, jornada de trabalho limitada a 220 horas mensais, PLR, jornada em deslocamento, intervalo durante a jornada de 30 minutos, programa Seguro-Emprego, plano de cargos e salários, banco de horas, remuneração por produtividade, trabalho remoto e registro de ponto.

- Os temas relacionados a FGTS, salário mínimo, 13º salário, seguro desemprego, salário família remuneração de 50% da hora extra, licença maternidade, aviso prévio proporcional e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador **não poderão ser objetos de negociação**.

- Para a efetividade da negociação coletiva entre empresas específicas e os Sindicatos representativo dos empregados, será necessária a celebração de **Acordo Coletivo de Trabalho** (caso o tema não tenha sido negociado em Convenção Coletiva de Trabalho).

3.Jornada de Trabalho

A Reforma Trabalhista alterará alguns pontos específicos relativos a jornada de trabalho:

- **JORNADA EXCEDENTE:** A Reforma Trabalhista prevê a dispensa de comunicação à autoridade competente das horas extras realizadas pelos empregados da empresa.

- **TEMPO DE TRABALHO**: Não será mais considerado como tempo à disposição do empregador e, portanto, computado como jornada de trabalho os casos em que o empregado, voluntariamente, realiza atividades particulares nas dependências da empresa, tais como: descanso, alimentação (*não incluído aqui o intervalo intrajornada legal*), estudo, atividade social, higiene pessoal, troca de uniforme, aguardar melhoria de condições climáticas e de segurança nas vias públicas (*manifestações*).

- **REGIME PARCIAL**: Atualmente, o trabalho de regime parcial é aquele que tem duração máxima de 25 horas semanais, sendo vedada a realização de horas extraordinárias. A nova lei prevê duas alternativas:

(i) realização de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares; e

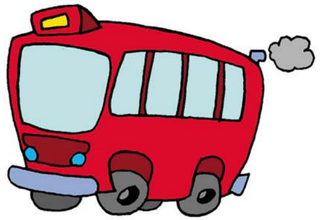
(ii) realização de até 26 horas semanais com a possibilidade de 6 horas extras semanais (adicional de 50%)

3.Jornada de Trabalho

- **JORNADA 12 X 36:** A jornada 12x36 passa a fazer parte da legislação, sendo autorizada mediante acordo individual, convenção ou acordo coletivo. O texto também prevê que a remuneração mensal incluirá descanso semanal remunerado e descanso em feriados.

- **INTERVALO INTRAJORNADA**: a supressão do intervalo intrajornada e respectivo pagamento de horas extras passa a ser considerada como verba indenizatória e deverá remunerar apenas o tempo efetivamente suprimido, com adicional de 50%.

- **HORAS *IN ITINERE***: A Reforma Trabalhista exclui a possibilidade de pagamento das horas despendidas no deslocamento residência ⟷ local de trabalho, ainda que o meio de transporte tenha sido fornecido pelo empregador. Assim, as horas conhecidas como *in itinere* não serão mais computadas na jornada de trabalho.



3.Jornada de Trabalho

- **TRABALHO INTERMITENTE**: Trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação.

- Com o advento da Reforma Trabalhista, será possível que o trabalhador seja remunerado por período trabalhado, jornada ou diária e, proporcionalmente com férias, FGTS, recolhimentos previdenciários e 13º salário proporcional. A única exceção refere-se aos contratos de trabalho dos aeronautas, que continuarão regidos por lei específica.

- No contrato de trabalho intermitente, deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao pago aos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência.

- No período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes.

3.Jornada de Trabalho

- **TRABALHO EM CASA / TELETRABALHO**: Atualmente, a previsão legal que regula o trabalho realizado fora das dependências da empresa, como por exemplo no caso de *home office*, é bastante sucinta e não trouxe efetiva regulamentação para a matéria.

- A Reforma Trabalhista inclui previsões específicas sobre o teletrabalho na legislação (*fora das dependências do empregador e mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação*) e estabelece regras para a sua prestação.

- Caso mantida a previsão, poderá ser estabelecido por meio de contrato individual escrito de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. O contrato também deverá fixar a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, além da infraestrutura necessária e regras de reembolso de despesas.

- O comparecimento eventual nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

- É possível realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho e vice-versa, por aditivo contratual.

3.Jornada de Trabalho

- **BANCO DE HORAS**: No banco de horas, o trabalho extraordinário prestado pelo empregado não é remunerado, mas contabilizado para ser convertido em descanso.

- Atualmente, a instituição do banco de horas na empresa necessariamente deve ser precedida de norma coletiva, com a autorização em Convenção ou a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho negociado com o Sindicato representativo dos empregados.

- Com a Reforma Trabalhista, **o "banco de horas" poderá ser pactuado diretamente e de forma individual com empregado**, desde que a compensação das horas extras ocorra dentro de seis meses.

4.Outros Procedimentos Trabalhistas

- **EMPREGADO DE ALTA RENDA**: As relações contratuais firmadas entre empregador e empregado com formação superior e que receba salário mensal igual ou superior a aproximadamente R$11.100,00 (dobro do teto dos benefícios do INSS) prevalecem sobre o que está disposto na CLT, com exceção de previsões sobre segurança e saúde do trabalhador.

- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**: Hoje, o pagamento da contribuição sindical por meio de desconto, que equivale a um dia de trabalho, é obrigatório e vale tanto para os empregados sindicalizados quanto para os que não são associados às entidades de classe. A Reforma torna a contribuição sindical optativa. A justificativa do relator do PL 6.787/2016 para o fim da obrigatoriedade é: "*Não há justificação para se exigir a cobrança de uma contribuição de alguém que não é filiado e que, muitas vezes, discorda frontalmente da atuação de seu sindicato*".

4.Outros Procedimentos Trabalhistas

- **ACORDOS INDIVIDUAIS**: Os acordos individuais (por meio de contrato ou aditivo) ganharam força e agora podem regular matérias que, até então, não eram passíveis de negociação ou o eram apenas por meio de negociação coletiva.

- Os trabalhadores poderão fazer acordos individuais (escritos) sobre parcelamento de férias, banco de horas, jornada de trabalho, intervalo de jornada, plano de cargos e salários, teletrabalho e regime de sobreaviso, remuneração por produtividade, troca de dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, participação por lucro ou resultados das empresas, entre outros fatores.

- Seguro-desemprego, FGTS, repouso semanal remunerado, número de férias devidas, licença-maternidade não são passíveis de acordos individuais e são direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos, segundo a reforma.

4.Outros Procedimentos Trabalhistas

- **DEMISSÃO:** A Reforma Trabalhista prevê a possibilidade de demissão em comum acordo. Por esse mecanismo, a multa de 40% do FGTS e o aviso prévio indenizado seriam reduzidos a metade. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do FGTS, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego.

- Os Projetos de Lei em comento (PL 6.787/2016 e PLC 38/2017) incluíram no rol de motivos para a dispensa por justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para exercício da profissão do empregado, desde que em decorrência de conduta dolosa.

- **ACORDO EXTRAJUDICIAL**: O PLC 38/2017 prevê a possibilidade de homologação judicial de acordo celebrado extrajudicialmente, por meio de petição conjunta em processo de jurisdição voluntária, no qual empregado e empregador são representados por advogados distintos.

5. Algumas alterações processuais

- **SÓCIO RETIRANTE**: a responsabilidade subsidiária do sócio retirante passa a ser limitada ao período em que figurou como sócio e somente em ações ajuizadas até 2 anos da averbação da alteração do contrato social.

- **HONORÁRIOS SUCUMBÊNCIA**: instituídos, a serem fixados em 5% e 15% sobre o valor final da liquidação da sentença.

- **RECLAMANTE AUSENTE EM AUDIÊNCIA**: será condenado ao pagamento de custas processuais, mesmo se beneficiário da justiça gratuita.

- **REVELIA**: a declaração da revelia da reclamada ausente em audiência não mais produzirá automaticamente os efeitos da pena de confissão. Foram inseridas exceções, como por exemplo: havendo pluralidades de reclamadas, alguma delas contestar a ação; presença do advogado da reclamada com defesa e documentos; alegações inverossímeis etc.

6.Cenário Atual

- A Reforma Trabalhista está pendente de aprovação pelo Senado e posterior sanção presidencial, passos estes que poderão aprovar, rejeitar ou modificar os textos em suas versões atuais.

- O Relator Rogério Marinho acredita que a nova lei entrará em vigor em junho, porém, não é possível estipular prazo. Isso porque caso o texto da Câmara seja aprovado sem modificações, seguirá para sanção do Presidente da República. Caso sejam promovidas modificações, o texto retorna para ser referendado pela Câmara dos Deputados, antes de seguir para sanção presidencial.

- Aprovado o texto pelo Congresso, o Presidente da Republica poderá, ainda, vetar total ou parcialmente conteúdo do Projeto de Lei.

- Com isso, ressaltamos que o conteúdo aqui apresentado poderá sofrer significativas alterações antes de sua efetiva entrada em vigor.

MOTTA FERNANDES
ADVOGADOS

WWW.MOTTAFERNANDES.COM.BR

Obrigada!

DENISE ALVARENGA
denise.alvarenga@mottafernandes.com.br
+55 11 2192 9389

SP: Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1327 - 20° andar
São Paulo/SP - CEP: 04543-011
+55 11 2192.9300

RJ: Av. Almirante Barroso, 52 - 13º andar
Rio de Janeiro/RJ- CEP: 20031-000
+55 21 3257.2200