



REFORMA TRABALHISTA – LEI N° 13.467/2017



1. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

1.1 O QUE É

1.2 A POSIÇÃO DO STF

**1.3 A JUSTIÇA DO TRABALHO NÃO PODERÁ
MAIS AVALIAR O CONTEÚDO DAS NORMAS
COLETIVAS**

**1.4 AS NORMAS COLETIVAS VOLTAM A VALER
NO PRAZO DEFINIDO PELAS PRÓPRIAS PARTES**



1. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

1.5 OS ACORDOS COLETIVOS VALERÃO SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS

1.6 OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A NOSSA CONVENÇÃO COLETIVA



2. ALTERAÇÕES NA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 JORNADA DOS PROFESSORES - NOVA LEI

REDAÇÃO ANTERIOR:

“ART. 318. NUM MESMO ESTABELECIMENTO DE ENSINO NÃO PODERÁ O PROFESSOR DAR, POR DIA, MAIS DE 4 (QUATRO) AULAS CONSECUTIVAS, NEM MAIS DE 6 (SEIS), INTERCALADAS”.



2. ALTERAÇÕES NA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

REDAÇÃO JÁ VIGENTE

“ART. 318. O PROFESSOR PODERÁ LECIONAR EM UM MESMO ESTABELECIMENTO POR MAIS DE UM TURNO, DESDE QUE NÃO ULTRAPASSE A JORNADA DE TRABALHO SEMANAL ESTABELECIDADA LEGALMENTE, ASSEGURADO E NÃO COMPUTADO O INTERVALO PARA REFEIÇÃO”.



2.2 TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPRESA SEM TRABALHO

2.2.1 A LEI ATUAL: O ARTIGO 4º DA CLT: CONSIDERA À DISPOSIÇÃO O TEMPO EM QUE O EMPREGADO AGUARDA OU EXECUTA ORDENS

2.2.2 FORA OS 10' DE TOLERÂNCIA DA LEI (§ 1º, ART. 58 DA CLT), TST CONSIDERA EXTRA QUALQUER TEMPO EM QUE O EMPREGADO PERMANECER NO ESTABELECIMENTO (TROCA DE UNIFORMES, LANCHE, HIGIENE PESSOAL E QUALQUER OUTRA)



2.2 TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPRESA SEM TRABALHO

2.2.3 REFORMA TRABALHISTA NÃO É HORA EXTRA: ENTRAR NA EMPRESA EM CASO DE INSEGURANÇA NAS RUAS OU MÁS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS; PRÁTICAS RELIGIOSAS; DESCANSO; LAZER; ESTUDO; ALIMENTAÇÃO; ATIVIDADES DE RELACIONAMENTO SOCIAL; HIGIENE PESSOAL; TROCA DE ROUPA OU UNIFORME, QUANDO NÃO FOR OBRIGADA A TROCA PELA EMPRESA.



2.3 'BANCO DE HORAS' E FERIADOS

2.3.1 A LEI ATUAL: 'BANCO DE HORAS' E TRABALHO EM FERIADOS SÓ POR NORMA COLETIVA (ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS)

2.3.2 A REFORMA TRABALHISTA: PERMITE O 'BANCO DE HORAS INDIVIDUAL' – TEM QUE SER ESCRITO – COM LIMITE MÁXIMO DE 6 MESES E, AINDA,



2.3 'BANCO DE HORAS' E FERIADOS

2.3.3 ADMITE COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL (NÃO SE TRATA DE 'BANCO DE HORAS INDIVIDUAL'), AINDA QUE TENHA SIDO FEITA DE FORMA TÁCITA (SEM FORMALIZAÇÃO), DESDE QUE REALIZADA NO PRÓPRIO MÊS.



2.4 TURNOS DE 12X36 HORAS

2.4.1 NÃO HÁ LEI – REGULAÇÃO NA SÚMULA Nº 444 DO TST. REFORMA REGULAMENTA LEGALMENTE.

2.4.2 SÚMULA EXCLUI DOMINGOS E MANDA PAGAR FERIADOS E PRORROGAÇÕES DA HORA NOTURNA

2.4.3 A REFORMA TRABALHISTA EXCLUI O PAGAMENTO DE DOMINGOS, FERIADOS E DAS PRORROGAÇÕES DO TRABALHO NOTURNO



2.4 TURNOS DE 12X36 HORAS

**2.4.4 AUTORIZA INDENIZAR OS INTERVALOS
INTRAJORNADA E**

**2.4.5 DISPENSA AUTORIZAÇÃO DO MTB PARA O
TRABALHO EM AMBIENTES INSALUBRES**



2.5 HORAS 'IN ITINERE'

2.5.1 DISTINÇÃO ENTRE DESLOCAMENTO E AGUARDAR OU EXECUTAR ORDENS

2.5.2 ATUAL: COMPUTA: LOCAL NÃO É SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO OU DE DIFÍCIL ACESSO E O EMPREGADOR FORNECE A CONDUÇÃO

2.5.3 REFORMA: ALTERAÇÃO SUBSTANCIAL. DESLOCAMENTO NÃO PODE SER COMPUTADO NA JORNADA, POR NÃO SER TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.



2.6 REGIME DE TEMPO PARCIAL

2.6.1 LEI ATUAL: 25 HORAS SEMANAIS SEM HORAS EXTRAS

2.6.2 REFORMA TRABALHISTA: 30 HORAS SEMANAIS OU 26 HORAS NORMAIS E 6 HORAS EXTRAS

2.6.3 FÉRIAS:

LEI ATUAL: MÁXIMO: 18 DIAS, MÍNIMO: 8 DIAS E

**REFORMA TRABALHISTA: 30 DIAS DE TODOS;
PERMISSÃO DO ABONO PECUNIÁRIO**



2.7 INTERVALO INTRAJORNADA

2.7.1 LEI ATUAL

2.7.2 REFORMA: PERMITE REDUÇÃO PARA 30' POR NORMA COLETIVA, SEM NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO DO MTb

2.7.3 ACABA DETERMINAÇÃO DO PAGAMENTO DE 1 HORA A MAIS – SÚMULA TST

2.7.4 NECESSIDADE IMPERIOSA OU PREJUÍZO IRREPARÁVEL – ULTRAPASSAR OS LIMITES LEGAIS – FICA DISPENSADA A COMUNICAÇÃO AO MTb



3. FÉRIAS

3.1 FRACIONAMENTO – SÓ POR ACORDO ENTRE AS PARTES

3.2 NÚMERO MÁXIMO DE PERÍODOS: 3 PERÍODOS

3.3 CONDIÇÕES MÍNIMAS: UM DOS PERÍODOS DE FRACIONAMENTO SERÁ DE, NO MÍNIMO, 14 DIAS E NENHUM DELES PODERÁ TER MENOS DE 5 DIAS



4. ALTERAÇÕES RELATIVAS A SALÁRIOS

4.1 INTEGRARÃO O SALÁRIO DO EMPREGADO:

4.1.1 O VALOR DO SALÁRIO BASE

4.1.2 AS GRATIFICAÇÕES LEGAIS E

4.1.3 AS COMISSÕES



4.2 ALTERAÇÕES RELATIVAS A SALÁRIOS

4.2. NÃO INTEGRARÃO O SALÁRIO EMPREGADO:

4.2.1 A AJUDA-DE-CUSTO

**4.2.2 O VALE-REFEIÇÃO (PROIBIDO
PAGAMENTO EM DINHEIRO)**

**4.2.3 AS DIÁRIAS PARA VIAGENS (MESMO ACIMA
DE 50% DO SALÁRIO)**

4.2.4 OS PRÊMIOS e

4.2.5 OS ABONOS



4.2 ALTERAÇÕES RELATIVAS A SALÁRIOS

OBSERVAÇÃO: A NOVA LEI DEFINE PRÊMIOS COMO LIBERALIDADE, SEJA EM DINHEIRO, BENS, SERVIÇOS, QUE SE DESTINEM À PRODUTIVIDADE TAMBÉM NÃO INTEGRAM SALÁRIO DO EMPREGADO:

4.2.6 ASSISTÊNCIA MÉDICO/ODONTOLÓGICA

4.2.7 O REEMBOLSO DE AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS, DE ÓCULOS, DE APARELHOS ORTOPÉDICOS, DE PRÓTESES E DE ÓRTESES E

4.2.8 AS DESPESAS MÉDICO-HOSPITALARES



5.1 HOMOLOGAÇÕES

5.1.1 ACABA A NECESSIDADE DE HOMOLOGAR RESCISÕES NO SINDICATO DOS TRABALHADORES

5.1.2 NAS DISPENSAS SEM JUSTA CAUSA, A EMPRESA COMUNICARÁ AO EMPREGADO E AO MINISTÉRIO DO TRABALHO (CAGED), ALÉM DE DAR BAIXA NA CTPS E EFETUAR O PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS



5.1 HOMOLOGAÇÕES

5.1.3 CUMPRIDAS AS NOVAS EXIGÊNCIAS, O EMPREGADO PODERÁ SACAR O FGTS E SE HABILITAR AO SEGURO-DESEMPREGO

5.1.4 NOVIDADE: PRAZO DE PAGAMENTO DE 10 DIAS PARA TODAS AS HIPÓTESES DE DISSOLUÇÃO DE TODOS OS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO



5.2 RESCISÕES POR ACORDO ENTRE AS PARTES

- 5.2.1 POR QUE A INSERÇÃO?**
- 5.2.2 O QUE É DEVIDO: A METADE DO AVISO PRÉVIO E A METADE DA MULTA DO FGTS**
- 5.2.3 O EMPREGADO MOVIMENTA ATÉ 80% DO FGTS**
- 5.2.4 PROIBIDA HABILITAÇÃO SEGURO-DESEMPREGO**
- 5.2.5 HOMOLOGAÇÃO NA JUSTIÇA POR PETIÇÃO CONJUNTA DE EMPRESA E EMPREGADO, ASSISTIDOS POR ADVOGADOS – NÃO COMUM**



5.3 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

5.3.1 A EMPRESA E OS EMPREGADOS PODERÃO COMPARECER AO SINDICATO PARA DEMONSTRAR QUE A EMPRESA CUMPRIU AS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS A CADA ANO DE SERVIÇO

5.3.2 NO SINDICATO, FEITA A COMPROVAÇÃO, SERÁ ELABORADO UM ‘TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS’



5.3 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

5.3.3 A QUITAÇÃO AFASTARÁ DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUALQUER DEMANDA SOBRE AS PARCELAS QUITADAS

5.3.4 NÃO É RECOMENDÁVEL A UTILIZAÇÃO, EM FACE DO ATUAL ARTIGO 477 VIGENTE E A SÚMULA 330/TST.



6. CONTRATOS DE TRABALHO - NOVAS DISPOSIÇÕES

6.1 SALÁRIOS ACIMA DE 2 VEZES O TETO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS (HOJE: APROXIMADAMENTE R\$ 11.000,00) E COM CURSO SUPERIOR COMPLETO

6.1.1 PODEM TER CLÁUSULA DE SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS DO CONTRATO DE TRABALHO POR ARBITRAGEM PRIVADA – EXCLUÍDA A JT

6.1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DESTES EMPREGADOS PREVALECERÃO SOBRE NORMAS COLETIVAS



6.2 GRAVIDEZ E TRABALHO INSALUBRE

6.2.1 LEI ATUAL: ORDENA O AFASTAMENTO DA GESTANTE DO TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE, INDICANDO O TRABALHO EM LOCAL SALUBRE

6.2.2 REFORMA TRABALHISTA: ORDENA O AFASTAMENTO REMUNERADO DAS ATIVIDADES INSALUBRES EM GRAU MÁXIMO

6.2.3 EM GRAUS MÉDIO E MÍNIMO, COM ATESTADO DE SAÚDE DE MÉDICO DE CONFIANÇA RECOMENDANDO AFASTAMENTO, INCLUSIVE NA LACTAÇÃO



6.2 GRAVIDEZ E TRABALHO INSALUBRE

6.2.4 O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À GESTANTE OU LACTANTE SERÁ COMPENSADO (VIDE ART. 248, CF) COM AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

6.2.5 SE NÃO PUDER TRABALHAR EM AMBIENTE INSALUBRE, GESTANTE OU LACTANTE SERÃO AFASTADAS, CONSIDERADA GRAVIDEZ COMO DE RISCO COM RECEBIMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE DURANTE TODO O AFASTAMENTO



6.3 'HOME OFFICE' – TELETRABALHO

6.3.1 NÃO CONFUNDIR COM TRABALHO EXTERNO

6.3.2 SERVIÇO PREPONDERANTEMENTE FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

6.3.3 O FATO DE O EMPREGADO INTERMITENTE COMPARECER ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA PARA ATIVIDADES ESPECÍFICAS NÃO DESCARACTERIZA A NATUREZA DO CONTRATO



6.3 'HOME OFFICE' – TELETRABALHO

6.3.4 O CONTRATO DEVE SER, NECESSARIAMENTE, ESCRITO E DEVE ESPECIFICAR TODAS AS ATIVIDADES QUE SERÃO REALIZADAS

6.3.5 O CONTRATO PODE SER MUDADO PARA PRESENCIAL: OU POR ACORDO ENTRE AS PARTES OU POR DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR COM O PRAZO MÍNIMO DE 15 DIAS PARA ADAPTAÇÃO



6.3 'HOME OFFICE' – TELETRABALHO

6.3.6 O CONTRATO DEVERÁ DISCIPLINAR AS CONDIÇÕES PARA:

- a) COMPRA, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TÉCNICOS**
- b) PARA A INFRAESTRUTURA QUE SERÁ USADA NO TRABALHO REMOTO**
- c) SOBRE O REEMBOLSO DE DESPESAS DECORRENTES DA CONTRATAÇÃO**



6.3 'HOME OFFICE' – TELETRABALHO

6.3.7 O EMPREGADOR TERÁ A OBRIGAÇÃO DE FAZER UMA LISTA DE TODAS AS PRECAUÇÕES QUE O EMPREGADO DEVE TER PARA EVITAR DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO E EXIGIR DELE QUE ASSINE UM 'TERMO DE RESPONSABILIDADE' PELO CUMPRIMENTO DAQUELAS ORIENTAÇÕES



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

6.4.1 DISTINGUIR: LEI VIGENTE (RECENTEMENTE APROVADA) E A LEI DA REFORMA TRABALHISTA

6.4.2 MATÉRIA REGULADA POR UMA SÚMULA TST, QUE PROIBIA TERCEIRIZAR NA ATIVIDADE-FIM

6.4.3 LEI VIGENTE (LEI Nº 13.429, DE 31.03.2017) TROUXE POLÊMICA: SERVIÇOS DETERMINADOS E ESPECÍFICOS – REFORMA TRARÁ SEGURANÇA JURÍDICA – TERCEIRIZAR EM QUAISQUER ATIVIDADES DA EMPRESA, INCLUSIVE ATIVIDADE-FIM



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

6.4.5 LEI VIGENTE: A EMPRESA TOMADORA É RESPONSÁVEL PELA SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS EMPREGADOS DAS PRESTADORAS DOS SERVIÇOS, QUANDO O SERVIÇO FOR REALIZADO NAS DEPENDÊNCIAS DA TOMADORA OU EM LOCAL POR ELA DETERMINADO, PREVIAMENTE CONVENCIONADO NO CONTRATO



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

6.4.6 A LEI VIGENTE FACULTA À EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS CONTEMPLAR OS EMPREGADOS DA TERCEIRA COM O MESMO ATENDIMENTO MÉDICO, AMBULATORIAL E DE REFEIÇÃO DESTINADO SEUS EMPREGADOS, QUANDO O SERVIÇO FOR EXECUTADO NAS DEPENDÊNCIAS DA TOMADORA OU EM LOCAL ELA INDICADO.



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

6.4.7 A REFORMA TRABALHISTA OBRIGA A EMPRESA TOMADORA, QUANDO OS SERVIÇOS FOREM REALIZADOS EM SUAS DEPENDÊNCIAS, A FORNECER AOS EMPREGADORES DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS:

- a) A MESMA ALIMENTAÇÃO QUE FORNECE AOS SEUS EMPREGADOS, QUANDO HOVER REFEITÓRIO**



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

- b) OS MESMOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE QUE SEUS EMPREGADOS UTILIZAM**
- c) O MESMO ATENDIMENTO MÉDICO E AMBULATORIAL DE SEUS EMPREGADOS**
- d) O TREINAMENTO ADEQUADO**
- e) TODAS AS CONDIÇÕES SANITÁRIAS, DE PROTEÇÃO À SAÚDE E DE SEGURANÇA DO TRABALHO**



6.4 TERCEIRIZAÇÃO

6.4.8 A REFORMA TRABALHISTA PROÍBE A CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS, CUJOS TITULARES, SÓCIOS OU EMPREGADOS, TENHAM SIDO, NOS ÚLTIMOS 18 MESES, EMPREGADOS OU PRESTADORES DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS DA EMPRESA TOMADORA, EXCETO APOSENTADOS



6.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

6.5.1 O QUE É: A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO CONTÍNUA, COM ALTERNÂNCIA ENTRE PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DE INATIVIDADE, DETERMINADOS EM HORAS, DIAS OU MESES.

6.5.2 CONDIÇÃO: CONTRATO ESCRITO E QUE DELE CONSTE O VALOR DA HORA, QUE NÃO PODERÁ SER INFERIOR AO DA HORA DO SM OU DOS DEMAIS EMPREGADOS QUE FAÇAM O MESMO SERVIÇO.



6.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

6.5.3 O EMPREGADOR CONVOCARÁ O EMPREGADO PARA O TRABALHO COM, NO MÍNIMO, 3 DIAS DE ANTECEDÊNCIA

6.5.4 O EMPREGADO DEVE RESPONDER NO PRAZO DE 1 DIA APÓS A CONVOCAÇÃO. SE NÃO RESPONDER, SE PRESUME QUE RECUSOU

6.5.5 A RECUSA NÃO CONSTITUI INSUBORDINAÇÃO



6.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

6.5.6 O DESCUMPRIMENTO RESULTA EM MULTA DE 50% SOBRE O VALOR QUE SERIA DEVIDO PELO TRABALHO E PODE SER COMPENSADA NO FUTURO

6.5.7 O EMPREGADO PODE TER CONTRATO COM VÁRIOS EMPREGADORES CONCOMITANTEMENTE

6.5.8 AO FINAL DE CADA PERÍODO DE TRABALHO, O EMPREGADO RECEBERÁ SALÁRIOS, FÉRIAS PROPORCIONAIS, O 13º PROPORCIONAL, O DSR E TODOS OS ADICIONAIS LEGAIS



6.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

6.5.9 A CADA 12 MESES DE VIGÊNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE, O EMPREGADO FARÁ JUS A FÉRIAS, QUE É O DIREITO DE PASSAR 30 DIAS SEM RECEBER QUALQUER CONVOCAÇÃO (REMUNERADAS ANTES)

6.5.10 OS RECOLHIMENTOS DO INSS E OS DEPÓSITOS DO FGTS SERÃO FEITOS MENSALMENTE, COM O EMPREGADOR FAZENDO A COMPROVAÇÃO AO EMPREGADO.



6.6 CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

6.6.1 O QUE É O CONTRATO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

6.6.2 HIPÓTESES EM QUE A LEI O PERMITE:

a. SUBSTITUIÇÃO TRANSITÓRIA DO PESSOAL PERMANENTE DA EMPRESA

b. QUANDO HOUVER DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS



6.6 CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

6.6.3 DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS: DECORRE DE FATORES IMPREVISÍVEIS OU PREVISÍVEIS, NESTES CASOS COM NATUREZA INTERMITENTE, PERIÓDICA OU SAZONAL

6.6.4 O PRAZO : 180 DIAS, PRORROGAÇÃO ATÉ 90 DIAS; HOJE: 90 DIAS PRORROGÁVEIS POR 90 DIAS

6.6.5 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS É SUBSIDIÁRIA



7. NOVIDADES NOS PROCESSOS JUDICIAIS

7.1 REGULAMENTAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

7.1.2 AVANÇO: A LIMITAÇÃO, COM ESTES LIMITES:

DANO LEVE = ATÉ 3 VEZES SALÁRIO DO OFENDIDO

DANO MÉDIO = ATÉ 10 VEZES SALÁRIO OFENDIDO

DANO GRAVE = ATÉ 20 VEZES SALÁRIO DO OFENDIDO

DANO GRAVÍSSIMO = ATÉ 50 VEZES O SALÁRIO DO OFENDIDO



7.2 HONORÁRIOS DE PERÍCIAS JUDICIAIS

7.2.1 QUEM PERDE O OBJETO DA PERÍCIA JUDICIAL, PAGA – JÁ É ASSIM HOJE

7.2.2 NOVIDADE: O JUIZ SOMENTE PODE ARBITRAR NOS LIMITES DO VALOR FIXADO PELO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

7.2.3 FICA PROIBIDA A ANTECIPAÇÃO DE HONORÁRIOS



7.3 HONORÁRIOS DE ADVOGADOS

7.3.1 LEI ATUAL: SÓ A EMPRESA PAGA, QUANDO O EMPREGADO ESTÁ ACOMPANHADO DO SINDICATO

7.3.2 REFORMA: O JUIZ ARBITRARÁ ENTRE 5% E 15% OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS PARA O VENCIDO

IMPORTANTE: A NOVIDADE LIMITARÁ AÇÕES, POIS O EMPREGADO PASSARÁ A SER RESPONSÁVEL PELO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS DO ADVOGADO DA EMPRESA, CALCULADO SOBRE O VALOR EM QUE FOI VENCIDO



7.4 DEPÓSITOS RECURSAIS

7.4.1 AS SOCIEDADES SEM FINALIDADE LUCRATIVA, AS MICRO E AS PEQUENAS EMPRESAS FARÃO O DEPÓSITO RECURSAL DE APENAS 50% (CINQUENTA POR CENTO) DO VALOR PREVISTO LEGALMENTE

7.4.2 AS SOCIEDADES FILANTRÓPICAS FICARÃO ISENTAS DE FAZER OS DEPÓSITOS RECURSAIS



CITAÇÃO FINAL

**“NO COMEÇO, LEI DO EMPREGADOR;
DEPOIS, LEI DO ESTADO;
NO FUTURO, LEI DOS PARCEIROS SOCIAIS”**

**GEORGE SCELLE,
pensador francês – frase em 1927**