

**BRASIL**  
Rua Groenlândia, nº 393  
01434-000 – Jardim América  
São Paulo SP  
Phone +55 11 3087 2237  
Fax +55 11 3063 0597

**ITÁLIA**  
Corso Italia, n° 8 – 5° piano  
Cap.: 20122 - Milano – IT  
Tel.: +39 02 9475-0597  
[www.bcho.com.br](http://www.bcho.com.br)



## **LA RIFORMA DELLA LEGGE SUL LAVORO (LEGGE 13.467 DEL 13 LUGLIO 2017 E DECRETO LEGGE 808/17)**

### **Introduzione: Storia del diritto del lavoro e CLT in Brasile**

La fase embrionale del consolidamento dei diritti dei lavoratori, che durò per circa quaranta anni, vide la luce, in Brasile, con la fine della schiavitù, nel 1888, epoca in cui iniziarono le prime discussioni sui diritti dei lavoratori e sulle modalità di risoluzione dei conflitti tra datori di lavoro e impiegati.

Le prime norme sulla protezione dei lavoratori sono emerse nell'ultimo decennio del XIX secolo. Nel 1891 il decreto n. 1.313 regolava il lavoro dei minori. Nel 1903 la legge della sindacalizzazione rurale e nel 1907 la legge che sovrintendeva alla sindacalizzazione di tutte le professioni. Il primo tentativo di creare un Codice del Lavoro, da parte di Maurício de Lacerda (Deputato Federale fine 1800), risale al 1917. L'anno seguente venne creato il Dipartimento Nazionale del Lavoro. Nel 1923 sorge, nell'ambito dell'allora Ministero dell'Agricoltura, dell'Industria e del Commercio, il Consiglio Nazionale del Lavoro.

Ma fu dopo la Rivoluzione del 1930, con l'ascesa al potere di Getúlio Vargas (quattro volte Presidente della repubblica del Brasile), che la Giustizia del lavoro e la protezione dei diritti dei lavoratori emersero davvero.

In questo scenario storico, nel 1943 nacque, sulla base delle matrici italiane ispirate alla Carta del Lavoro, la CLT (*Consolidacao das Leis do Trabalho*) brasiliana (decreto legge n. 5.452 del 1 maggio 1943, sancito dal presidente Getúlio Vargas, durante il periodo del Nuovo Stato) in cui veniva riunita, per la prima volta, in un unico documento, tutta la legislazione del lavoro brasiliana esistente: emersa come una necessità costituzionale, dopo la creazione della Giustizia del lavoro, questa nuova legge aveva come obiettivo principale quello di regolare le relazioni individuali e collettive del lavoro.

## **Sorge una nuova legge sul lavoro**

74 anni dopo i fatti sopra citati la società si è trasformata, i bisogni sociali sono cambiati, così come i valori e le modalità di contrattazione della mano d'opera: la dinamica delle relazioni sociali, la velocità della comunicazione e lo sviluppo delle tecnologie hanno dato origine ad una nuova forma di organizzazione delle relazioni sociali e, con questo, anche il modo di lavorare è cambiato.

Nuovi tipi di accordo con la mano d'opera; nuove forme di lavoro; nuove tipologie di contratti di lavoro, come l'home office o il telelavoro; la necessità di flessibilizzare l'orario di lavoro, o di privilegiare la negoziazione diretta affinché la volontà della parti prevalesse sull'imposizione legislativa, hanno cominciato a richiedere che la legislazione venisse modernizzata.

Al fine di soddisfare le nuove e impellenti necessità dei lavoratori e delle aziende, nel 2016, il Presidente della Repubblica, Michel Temer, ha presentato alla Camera dei Deputati, il Progetto di Legge 6.787. Progetto che, dopo numerose revisioni e modifiche al testo originale, venne presentato al Senato Federale, tramite il PLC 38/17 (Progetto di Legge Camerale), il quale venne approvato, nel suo testo definitivo di Legge, nell'Aprile del 2017.

Il 13 giugno del 2017, il Presidente della Repubblica ha sanzionato l'ultimo testo del PLC 38/17 e ha decretato la Legge 13467/17, con *vacatio legis* di 120 giorni.

A partire dall'11 novembre del 2017, la nuova legge sul lavoro è entrata in vigore in tutto il Brasile.

### **Caratteristiche della nuova Legge**

La nuova legge ha soddisfatto le richieste degli imprenditori e di settori specifici dell'economia, promuovendo, come idea principale, la prevalenza della libertà di trattativa delle condizioni di lavoro tra le parti sulla imposizione legislativa.

La legge, infatti, permette sia ai datori di lavoro che ai sindacati (nel momento in cui entrano nel campo della contrattazione collettiva tra categorie) che, in alcuni casi, possano accordarsi su condizioni di lavoro diverse (a volte anche inferiori) ai criteri minimi stabiliti dalla legge.

Per alcuni, la trattativa collettiva, vista nell'ottica di cui sopra è valida poiché è in conformità con le Convenzioni n. 98 e 154 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), entrambe ratificate dal Brasile

Dall'altra parte, i critici sottolineano che la prevalenza della trattativa diretta rispetto alla legislazione servirà come strumento per rendere ancora più precarie le condizioni di lavoro e che la proposta non rispetta una serie di impegni internazionali assunti dal Brasile.

Il fatto è che la nuova legge ha apportato profondi cambiamenti in diversi articoli della CLT.

### **Alterazioni della Nuova Legge del Lavoro**

Il supposto bisogno di modernizzazione del diritto del lavoro e il clamore suscitato da specifici settori dell'economia richiedevano, come già detto sopra, la necessità di cambiamenti nel diritto del lavoro al fine di rendere più flessibili i rapporti tra impiegati e datori di lavoro.

Di conseguenza, la nuova legge sul lavoro ha ampliato il potere contrattuale dei sindacati e, in alcuni casi, ha concesso ai lavoratori e ai datori di lavoro il potere di decidere autonomamente, mediante accordo diretto, sulle condizioni di impiego.

I cambiamenti apportati sono così polemici e causano tanta insicurezza negli operatori legali che, due giorni dopo l'entrata in vigore della nuova legge, il Potere Esecutivo ha pubblicato una misura provvisoria (MP 808 del 14 novembre 2017) ai fini di regolamentare / riformare 17 articoli della nuova legge.

La nuova legge sul lavoro, in vigore dall'11 novembre dello scorso anno, a sua volta, ha modificato oltre 120 articoli della vecchia legge. Vediamoe alcuni di seguito:

Dec. Legge 5.452/1943 - Antica CLT	Legge 13.467/2017 - Nuova CLT	Commenti
<p><b>GRUPPO ECONOMICO:</b></p> <p>Ritroviamo la definizione di gruppo economico nel § 2o dell'articolo 2 della CLT: "Ogniqualevolta una o più società, ciascuna con la propria personalità giuridica, sono sotto la direzione, il controllo o l'amministrazione di un' altra, costituendo un gruppo industriale, commerciale o qualsiasi altra attività economica, queste, ai fini del rapporto di lavoro, sono solidalmente responsabili nei confronti della principale e di ciascuna società subordinata".</p>	<p>Nell'Art. 2 è stato inserito il § 3o con la seguente redazione: "L'appartenenza ad un gruppo economico non è definita tramite la mera identità dei soci ed é necessaria che venga dimostrata l'esistenza di una integrazione; di una effettiva comunione di interessi e di prestazioni congiunte da parte dei suoi membri. "</p>	<p>A partire dall'entrata in vigore della nuova legge, le società possedute dagli stessi soci potranno essere portate in tribunale per rispondere, in modo congiunto, soltanto se è provato che, di fatto, agiscono insieme e mirano allo stesso scopo.</p> <p>"Il Gruppo economico" non può essere riconosciuto a causa della mera identità dei soci.</p> <p>L'importanza della caratterizzazione del gruppo consiste nella possibilità di una responsabilità congiunta delle società.</p>
<p><b>ORE PER ITINERARIO</b></p> <p>I §§ 2 e 3 dell'articolo 58 della CLT erano formulati come segue:</p> <p>"Il tempo trascorso dal dipendente per giungere al luogo di lavoro e per il ritorno, con qualsiasi mezzo di trasporto, non è calcolato nel giorno lavorativo, tranne quando il luogo di lavoro sia difficile da raggiungere o non sia servito dal trasporto pubblico ed il datore di lavoro fornisce il mezzo"</p> <p>"La forma e la natura della retribuzione, per le piccole e medie imprese, può essere trattata tramite un accordo o un contratto collettivo, nel caso di trasporto fornito dal datore di lavoro, in un luogo difficile da raggiungere o non servito dal trasporto pubblico, calcolando il tempo medio trascorso dal dipendente, "</p>	<p>È stato revocato il § 3o e modificato l'articolo 2o dell'articolo 58 della CLT come segue:</p> <p>§ 2. Il tempo trascorso dal dipendente dalla sua residenza all'effettiva sede del lavoro ed il ritorno, a piedi o con qualsiasi mezzo di trasporto, compreso quello fornito dal datore di lavoro, non sarà calcolato nel giorno lavorativo, poiché non è tempo a disposizione del datore di lavoro.</p>	<p>Sono state escluse le "ore per itinerario".</p> <p>Pertanto, con l'entrata in vigore della nuova legge, anche se il luogo di lavoro è difficile da raggiungere e non è servito dal trasporto pubblico, il datore di lavoro, anche fornendo il mezzo di trasporto, non sarà più obbligato a pagare, al dipendente, il tempo speso nel viaggio.</p> <p>Tuttavia, persiste la responsabilità del datore di lavoro sulla sicurezza sociale, in caso di incidente sulla via di casa - lavoro - casa (art. 21, IV, "d" della legge 82.13 / 91)</p>
<p><b>TRATTATIVA E LEGGE</b></p> <p>Il paragrafo unico dell'articolo 8 aveva la seguente redazione: "La legge comune deve</p>	<p>Nell'articolo 8 è stato eliminato il paragrafo unico e aggiunti i §1o, §2o</p>	<p>Le sentenze ed altre dichiarazioni non possono più "contraddire" le disposizioni</p>

<p>essere una fonte sussidiaria del diritto del lavoro nella misura in cui non sia incompatibile con i principi fondamentali di quest'ultimo".</p>	<p>e §30, con la seguente dicitura:</p> <p>§ 1o Il diritto comune sarà fonte sussidiaria del diritto del lavoro.</p> <p>§ 2 Sentenze e altre dichiarazioni giurisprudenziali proferite dalla Corte superiore del lavoro e dal Tribunale del lavoro regionale non possono limitare i diritti legalmente stabiliti, né creare obblighi che non siano previsti dalla legge.</p> <p>§ 3. Nell'esame di una convenzione collettiva o di un contratto collettivo di lavoro, il Tribunale del lavoro esaminerà esclusivamente se gli elementi essenziali dell'atto giuridico sono in conformità con quanto previsto dall'art. 104 della legge n. 10.406, del 10 gennaio 2002 (codice civile), e si baserà sul principio del minimo intervento sull'autonomia della volontà collettiva.</p>	<p>legali, tanto meno creare nuovi obblighi.</p> <p>La Giustizia del lavoro, per quanto sopra, può solo analizzare gli aspetti formali delle Convenzioni collettive (vale a dire, i "negoziati" prevalgono sui "legislati").</p> <p>Questo articolo è stato modificato sulla base del cosiddetto principio dell'intervento minimo sull'autonomia della volontà collettiva</p>
<p style="text-align: center;"><b>RECESSO DEL SOCIO</b></p> <p>L' articolo 10 non é stato modificato ma é stato aggiunto l' articolo 10 A.</p>	<p>L'articolo 10-A è stato aggiunto come segue: Il socio uscente risponde sussidiariamente per gli obblighi giuslavoristici della società relativi al periodo in cui era membro, solo per quelle cause legali iniziate entro due anni dalla modifica del contratto, osservando, di preferenza, il seguente ordine: I - la società debitrice; II - i soci attuali; e III – gli ex soci.</p> <p>Paragrafo único. Il socio uscente sarà responsabile assieme agli altri soci per qualunque frode che venga verificata nel cambiamento aziendale e che sia risultante dalla modifica del contratto sociale.</p>	<p>Ciò che era già sostenuto dagli articoli 1003 e 1032 del codice civile deve essere osservato dal Tribunale del Lavoro.</p> <p>Tuttavia, a differenza della legge civile, la responsabilità di chi si ritira dalla società è sussidiaria e non solidale. L'ex socio sarà responsabile in congiunto solo in caso di frode nei cambiamenti aziendali.</p> <p>Inoltre, allo scopo di aumentare la sicurezza delle attività legali, i soci che si ritirano risponderanno - per un limite massimo di due (02) anni contati dalla registrazione dell'uscita - dopo l'esaurimento dei mezzi di esecuzione nei confronti della società e degli attuali soci (a meno</p>

		<p>che, ovviamente, non sia dimostrato che il cambiamento aziendale sia avvenuto in modo fraudolento).</p>
<p style="text-align: center;"><b>LAVORO PART-TIME</b></p> <p>L'articolo 58 della CLT recita come segue: "Lavoro a tempo parziale: lavoro di durata non superiore alle venticinque ore settimanali".</p>	<p>È stato modificato il titolo dell'articolo 58 -A, nonché sono stati aggiunti il § 3 fino al 7, con la seguente redazione:</p> <p>Art. 58-A. È considerato lavoro part-time quello la cui durata non superi le 30 ore settimanali, senza la possibilità di ulteriori ore settimanali, o la cui durata non superi le ventisei ore settimanali, con la possibilità di sommare sei ore settimanali di straordinario.</p> <p>§ 3. Le ore supplementari a quelle normali di lavoro settimanale, devono essere pagate con un aumento del 50% (cinquanta per cento) sulla retribuzione oraria normale.</p> <p>§ 4. Nel caso in cui il contratto part-time sia accordato per meno di ventisei ore settimanali, le ore extra saranno considerate come straordinarie ai fini del pagamento di cui al § 3o e saranno limitate a sei ore di lavoro straordinario settimanale.</p> <p>§ 5 Le ore di straordinario (...) possono essere compensate direttamente fino alla settimana immediatamente successiva alla loro esecuzione, e nel caso in cui non lo siano, dovranno venir comprese nella busta paga del mese successivo,</p> <p>§ 6 - Il dipendente assunto nell'ambito di un regime part-time può vendere (contro contanti) un terzo del periodo di ferie a cui ha diritto.</p> <p>§ 7 Le vacanze del regime part-time sono regolate dalle disposizioni dell'art. 130 del presente Consolidamento.</p>	<p>Questo articolo ha avuto diverse modifiche rilevanti:</p> <p>(1a) Il regime lavorativo part-time può essere di 30 ore settimanali, o fino a 26 ore + 6 ore settimanali di straordinari.</p> <p>(2a) Il tempo supplementare può essere compensato entro la settimana successiva.</p> <p>(3a) Coloro che lavorano con questa modalità, avranno diritto a 30 giorni di ferie, come gli altri dipendenti a giornata "intera".</p> <p>(4a) Anche nel regime di lavoro a tempo parziale, sarà permesso che un terzo delle vacanze sia convertito in denaro.</p>

<b>PAUSA PRANZO</b>		
<p>Il § 4 dell'articolo 71 della CLT aveva la seguente redazione: "Quando la pausa pranzo prevista nel presente articolo non viene concessa dal datore di lavoro, questo è tenuto a pagare il periodo corrispondente con un aumento di, almeno, 50% (cinquanta per cento) sul valore della retribuzione dell'ora normale di lavoro "</p>	<p>Il § 4 dell' articolo 71 della CLT è stato modificato come segue: "La mancata concessione, o la parziale concessione, ai dipendenti delle aree urbane e rurali, dell'intervallo minimo, nella giornata lavorativa, per il riposo e l'alimentazione, obbliga il Datore di Lavoro al pagamento del periodo abolito, con un aumento del 50% (cinquanta per cento) sul valore della retribuzione delle normali ore di lavoro. "</p>	<p>La nuova redazione del paragrafo in analisi determina che d'ora in poi il periodo di intervallo non usufruito, non avrà più natura di salario, ma avrà natura indennizzatoria, e sarà dovuto soltanto per quella parte non usata. Diminuisce così l'incidenza previdenziale sui valori salariali.</p>
<b>TELE LAVORO o LAVORO REMOTO</b>		
<p>L' articolo 75 della CLT non é stato modificato, ma sono stati aggiunti gli articoli dal 75-A fino al 75-E.</p>	<p>Aggiunta degli articoli 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, con la seguente redazione:</p> <p>Art. 75-A La prestazione di servizi da parte del dipendente a livello di telelavoro deve essere pattuita in conformità con le disposizioni del presente capitolo.</p> <p>Art. 75-B. Il telelavoro è considerato come un servizio prestato prevalentemente al di fuori dei locali di lavoro, con l'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che, per loro natura, non raffigurano un lavoro esterno.  <i>Paragrafo unico:</i> La presenza del dipendente presso la sede del datore di lavoro, per svolgere attività specifiche che richiedono la presenza in loco, non priva il rapporto della caratteristica del telelavoro.</p> <p>Art. 75-C. La fornitura di servizi di telelavoro deve essere espressamente inclusa nel contratto di lavoro individuale, che specificherà le attività che verranno eseguite dal dipendente. § 1 - Il cambio tra accordi diretti e di telelavoro può essere effettuato a condizione che vi sia un accordo reciproco tra le parti e venga registrato in un addendum contrattuale. § 2 - Il regime di telelavoro può essere cambiato in base al personale, dietro determinazione del datore di lavoro, garantito un periodo</p>	<p>Questo articolo ha avuto innovazioni rilevanti:</p> <p>(1a) Il "telelavoro" non è coperto dal regime dei giorni lavorativi.</p> <p>Pertanto, per coloro che lavorano in questa condizione, non sono previste ore di lavoro straordinario.</p> <p>(2a) Gli articoli 75-A e seguenti definiscono il "telelavoro" come un servizio che deve essere svolto al di fuori dei locali del datore di lavoro, utilizzando tecnologie informatiche e di comunicazione. In questo caso non si configura come un lavoro esterno.</p> <p>(3a) Ai sensi dell'articolo 75-C della CLT il "telelavoro" , come attività, dovrà essere espressamente incluso nel contratto individuale di lavoro.</p> <p>(4a) gli strumenti, necessari allo svolgimento del lavoro a distanza, eventualmente, forniti dal datore di lavoro non fanno parte del base salariale (in base all'articolo 75-D della CLT).</p>

	<p>minimo di transizione di quindici giorni, con corrispondente registrazione in un addendum contrattuale.</p> <p>Art. 75-D. Le disposizioni relative alla responsabilità per l'acquisto, la manutenzione, o la fornitura di attrezzature e infrastrutture tecnologiche, necessarie e adeguate per i lavori a distanza, nonché il rimborso delle spese sostenute dal dipendente, devono essere previste in un contratto scritto. <i>Paragrafo único:</i> Le attrezzature menzionate nel caput di questo articolo non fanno parte del compenso del dipendente.</p> <p>Art. 75-E. Il datore di lavoro deve istruire i dipendenti, in modo esplicito e chiaro, sulle precauzioni da adottare per evitare malattie e infortuni sul lavoro. <i>Paragrafo unico:</i> Il dipendente deve firmare un impegno di responsabilità secondo le istruzioni fornite dal datore di lavoro.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>FERIE PROPORZIONALI</b></p> <p>I § § 1o e 2o dell'articolo 134 erano formulati come segue:</p> <p>§ 1o "In casi eccezionali, le ferie verranno concesse in due (2) periodi, uno dei quali non deve essere inferiore ai 10 (dieci) giorni consecutivi.</p> <p>§ 2o - Per i minori di 18 (diciotto anni) di età e per quelli di età superiore ai 50 (cinquanta) anni, le ferie saranno sempre concesse in un'unica soluzione.</p>	<p>Sono stati modificati i § 1 e § 2, dell' articolo 134 con la seguente redazione:</p> <p>§ 1o Con la concordanza del dipendente, le vacanze possono essere godute in un massimo di tre periodi, uno dei quali non può essere inferiore a quattordici giorni consecutivi e gli altri non possono essere inferiori a cinque giorni consecutivi, ciascuno.</p> <p>§ 2o (Revocato).</p> <p>§ 3 – É vietato iniziare il eriodo di ferie due giorni prima di un giorno festivo o di un giorno di riposo settimanale.</p>	<p>Le modifiche sono state le seguenti:</p> <p>(1a) Le vacanze, con l'accordo del dipendente, possono essere suddivise in un massimo di 03 (tre) periodi, a condizione che uno di questi sia di almeno 14 giorni e gli altri di 05 giorni.</p> <p>(2a) Il frazionamento delle ferie può essere applicato anche ai minori di 18 anni e ai maggiori di 50 anni (come dal § 2o dell'articolo 134 della CLT che é stato revocato).</p>
<p style="text-align: center;"><b>RISARCIMENTO PER DANNI MORALI</b></p> <p>Nel Consolidamento delle leggi sul lavoro del 1943, non era prevista alcuna</p>	<p>Art. 223-F. La riparazione per danni extra patrimoniali può essere richiesta cumulativamente con il</p>	<p>L' articolo 223-G "computa" le offese in specie:</p>



<p>disposizione espressa riguardante i parametri per la determinazione del risarcimento per i danni morali.</p> <p>Questa "previsione" è nata solo con l'avvento della legge 13467/2017.</p>	<p>risarcimento per danni materiali, derivanti dallo stesso atto dannoso. § 1o Nel caso di accumulo dei crediti, il tribunale, nella propria decisione, dovrà discriminare gli importi per danni alla proprietà dai valori per i danni di natura extra patrimoniale. § 2o. La composizione delle perdite e dei danni, compresi quindi la perdita di profitti e i danni conseguenti, non interferisce nella valutazione dei danni extra patrimoniali.</p>	<p>Lieve: fino a 3 volte l' ultimo stipendio dell' offeso.</p> <p>Media: fino a 5 volte l' ultimo stipendio dell' offeso.</p> <p>Grave: fino a 20 volte l' ultimo stipendio dell' offeso, e</p> <p>Gravissima: fino a 50 volte l' ultimo stipendio dell' offeso</p> <p>Se la persona offesa è una persona giuridica, l'indennità è fissata in conformità con il salario contrattuale dell'autore del reato.</p> <p>Infine, va notato che in caso di recidiva tra parti identiche, il tribunale può raddoppiare l'importo del risarcimento.</p> <p>La legge del 2017 ha cambiato la base di calcolo per l'indennità, ed è passata ad usare il massimale dei benefici dell INPS, ovvero, l' importo di BLR 5,645,80</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO ESCLUSIVO</b></p> <p>Nell' articolo 442 della CLT é stato incluso l' articolo 442-B.</p>	<p>È stato aggiunto l'articolo 442-B, con la seguente dicitura: "L'assunzione dei lavoratori autonomi, una volta rispettate (...) tutte le formalità legali, con o senza esclusività, ininterrottamente o meno, non crea la figura del dipendente prevista nell'art. 3° di questo consolidamento".</p>	<p>La MP 808/17 ha ritirato la clausola di esclusività del lavoratore autonomo: se un lavoratore autonomo ha un contratto con la clausola di esclusiva, questi è nullo.</p> <p>Inoltre, in base all'articolo 3o della CLT, viene considerato come dipendente "(...) qualsiasi individuo che fornisce servizi di natura non eventuale a un datore di lavoro, sotto la sua dipendenza e tramite salario".</p> <p>Analizzando il concetto di dipendente sopra descritto in congiunto a quanto disposto dall'articolo 2o della CLT, possiamo identificare la presenza dei</p>

		<p>seguenti requisiti che caratterizzano il rapporto di lavoro (che devono essere presenti in maniera concomitante): (a) lavoro svolto da un individuo; (b) in carattere non eventuale (c) con subordinazione legale (dipendenza); (d) con la caratteristica di onerosità; (e) personalità; e (f) diversità (rischio aziendale).</p> <p>Pertanto, con la riforma della legge del lavoro, il requisito della non eventualità è diventato irrilevante e, pertanto, è permesso configurare il lavoro come autonomo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ACCORDO DI FINE RAPPORTO</b></p> <p>All' articolo 484 é stato aggiunto l' articolo 484-A.</p>	<p>Articolo 484-A della CLT, con la seguente dicitura:</p> <p>“Art. 484-A. Il contratto di lavoro può essere dissolto mediante previo accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro. In questo caso sono dovuti i seguenti importi: I - a metà: a) il preavviso, se indennizzato; e b) l'indennizzo sul saldo del Fondo di garanzia per tempo di servizio, previsto al § 1 dell'art. 18 della legge n. 8.036, dell'11 maggio 1990; II - il totale degli altri importi dovuti.</p> <p>§ 1 La risoluzione del contratto prevista al caput di questo articolo consente il riscatto del conto del dipendente collegato col Fondo di garanzia per tempo di servizio secondo quanto previsto dal paragrafo I-A dell'art. 20 della legge n. 8.036, datata 11 maggio 1990, limitato fino all'80% (ottanta per cento) del valore dei versamenti.</p> <p>§ 2 La risoluzione del contratto mediante accordo, di cui al caput di questo articolo, non autorizza l'ingresso nel programma di assicurazione contro la disoccupazione.</p>	<p>Con la nuova legislazione, dipendente e datore di lavoro, potranno rescindere il contratto di lavoro tramite "accordo". In questo caso, il datore di lavoro pagherà solo il 50% dell'importo dell'avviso previo (se indennizzato), nonché la multa FGTS. Le altre somme dovranno essere pagate per intero.</p> <p>Il dipendente, a sua volta, potrà ritirare fino all'80% (ottanta per cento) dell' FGTS, ma non avrà diritto all'assicurazione contro la disoccupazione.</p>

<p style="text-align: center;"><b>ARBITRATO E QUIETANZA ANNUALE</b></p> <p>All' articolo 507 sono stati aggiunti gli articoli 507-A e 507-B.</p>	<p>Articoli 507-A e 507-B della CLT:</p> <p>Art. 507-A. Nei contratti di lavoro individuali la cui retribuzione è superiore a due volte il limite massimo stabilito per i benefici della Previdenza Sociale, può essere concordata una clausola arbitrale, a condizione che avvenga per iniziativa del dipendente, o dietro suo esplicito accordo, come previsto nella legge n. 9.307 del 23 settembre 1996.</p> <p>Art. 507-B. Ai dipendenti e datori di lavoro, indipendentemente dal contratto di lavoro, è data la facoltà di firmare una quietanza annuale per gli obblighi di lavoro alla presenza del sindacato di categoria dei dipendenti. <i>Paragrafo unico:</i> Il documento deve indicare gli obblighi di dare e da soddisfare mensilmente e deve includere la quietanza annuale data dal dipendente, con richiamo effettivo alle parcelle specificate.</p>	<p>Le principali modifiche sono state le seguenti:</p> <p>(1a) Possibilità di arbitrato - mediante una clausola compromissoria - per i dipendenti la cui retribuzione superi il doppio del limite massimo dei benefici della Previdenza Sociale (oggi l'equivalente a BRL 11,291,60).</p> <p>(2a) Documento per dare quietanza degli obblighi di lavoro, al sindacato della categoria. Questa questione, tuttavia, può essere oggetto di discussione, poiché, ovviamente, non può portare ad una "rinuncia" ai diritti del lavoratore.</p>
<p style="text-align: center;"><b>COMITATO INTERNO DEI DIPENDENTI</b></p> <p>All' articolo 510 sono stati aggiunti gli articoli 510-A, 510-B, 510-C e 510-D.</p>	<p>L' articolo 510-A, si presenta con la seguente dicitura:</p> <p>"Art. 510-A. Nelle aziende con più di 200 dipendenti, è assicurata l' elezione di una commissione per rappresentarli, che abbia lo scopo di promuovere le trattative dirette con i datori di lavoro.</p>	<p>In poche parole, è stato creato l'obbligo di istituire una commissione interna per le aziende con oltre 200 impiegati, al fine di rappresentare i dipendenti nella gestione della società.</p> <p>Il mandato dei membri del comitato è di 1 (un) anno, con garanzia di stabilità provvisoria fino a un (01) anno dopo la fine del mandato.</p>

<b>CONTRIBUTO SINDACALE</b>		
<p>L'articolo 545 della CLT aveva la seguente redazione: "I datori di lavoro sono obbligati a detrarre dalla busta paga dei propri dipendenti, a condizione che siano debitamente autorizzati, i contributi dovuti al sindacato, quando informati dallo stesso sindacato, ad eccezione del contributo sindacale, il cui sconto non dipende da queste formalità. (Redazione resa dal decreto-legge n ° 925, datata 10.10.1969). <i>Paragrafo Unico</i> - Il pagamento al sindacato beneficiario dell'importo scontato deve essere effettuato fino al decimo giorno successivo allo sconto, sotto penalità di interessi di mora del 10% (dieci per cento) sull'importo trattenuto, e multa come da art. 553 e sanzioni penali relative all'appropriazione indebita ".</p>	<p>L'articolo 545 della CLT è stato modificato nella seguente maniera: "I datori di lavoro sono obbligati a dedurre dalla busta paga dei loro dipendenti, quando debitamente autorizzati da questi, i contributi dovuti al sindacato quando informati dal sindacato."</p>	<p>C'è stata l'esclusione dell'obbligo di pagare il contributo al sindacato. Con la nuova legislazione, lo "sconto" può essere effettuato solo con l'autorizzazione del dipendente e a condizione che lo stesso sia affiliato al rispettivo sindacato.</p>

Anche le norme del diritto processuale del lavoro sono state modificate, ad esempio è stata istituita la condanna al pagamento degli onorari del legale della controparte nel caso di perdita del processo giudiziale. Istituto questo che, fino ad'ora, non era previsto. Come conseguenza, le aziende dovranno cambiare il loro approvvigionamento di contingenza e di responsabilità del lavoro, motivo per cui sarà sempre più importante rafforzare la comunicazione con l'entità legale della società.

### **Terzerizzazione**

Anche prima dell'entrata in vigore della nuova legislazione sul lavoro, il Brasile, nel marzo del 2017, apportò un profondo cambiamento nella legislazione in materia di terzerizzazione.

Per lungo tempo, la società moderna ha discusso il tema dell'outsourcing: la specializzazione di alcune attività dell'azienda e la riduzione dei costi sono le moderne eliche che rafforzano la teoria (sviluppata da Adam Smith, nell'opera "*The Richness of the Nations*" (1776) della divisione e della specializzazione del lavoro all'interno dell'azienda.

Il fenomeno dell'outsourcing è sempre stato visto, in Brasile, come un istituto che consente il trasferimento, a terzi, di attività che sono dichiaratamente generiche, secondarie, accessorie o di supporto all'impresa, al fine di consentire

all'azienda di concentrare i propri sforzi sulle attività centrali o sul proprio scopo principale.

La legislazione brasiliana sul lavoro non ha mai avuto regole specifiche che disciplinassero l'istituto in esame. Fino a poco tempo fa, il paragrafo 331 della sumula della Corte Suprema del Lavoro (TST) veniva usato come base per regolamentare la questione, assieme ad alcune leggi sparse, ma non specifiche sull'argomento: come la legge 8.987 / 95 (del regime di concessione e permesso), dell'articolo 94, II, della legge 9.472 / 97 (telecomunicazioni), la legge 7.102 / 83 (vigilanza bancaria) e la legge 6.019 / 74 (lavoro temporaneo).

A marzo 2017 il legislatore brasiliano ha approvato la legge 13.429 al fine di regolamentare questo tema. Legge questa che ha modificato le disposizioni della legge 6019/74 (Diritto del lavoro temporaneo) e, soprattutto, ha stabilito che i "servizi determinati e specifici" potevano essere terzerizzati. Non vi era, però, alcuna indicazione esplicita sulla possibilità di lavorare in outsourcing tutta l'attività fine della società.

La Riforma del lavoro ha portato un cambiamento significativo nella comprensione della questione dell'outsourcing: a partire dalla legislazione vigente, viene autorizzata la terzerizzazione di qualsiasi attività della società (articolo 4-A della legge).

Si noti che la legge consente l'outsourcing delle attività e non della mano d'opera. In nessun caso la legge autorizza l'uso della terzerizzazione come strumento di intermediazione della mano d'opera, anche perché questo accordo è eccezionalmente consentito solo nei rapporti di lavoro temporaneo.