



## SANCIONADO O TEXTO DA REFORMA TRABALHISTA PELO PRESIDENTE DA REPUBLICA. AS NOVAS REGRAS ENTRAM EM VIGOR EM NOVEMBRO DE 2017

Foi sancionada em 13/07/17, a reforma trabalhista aprovada pelo Senado na forma do PLC 38/2017. Ao comemorar a aprovação da matéria, o presidente da República, Michel Temer, declarou que a nova legislação, proposta pelo Poder Executivo, gerará empregos e deixará o país "mais competitivo".

O texto, que seguiu para o presidente sem alterações, altera trechos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabelece, entre outros pontos, a prevalência de acordos negociados entre empregadores e empregados, que, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei.

### Acordo

O projeto chegou ao Senado em 28 de abril e foi lido em Plenário no dia 2 de maio. Depois disso, passou pelas comissões de Assuntos Econômicos (CAE), de Assuntos Sociais (CAS) e de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), até ser votado no Plenário.

O texto sancionado pelo presidente da República foi o mesmo aprovado na Câmara dos Deputados.

### Conheça as alterações mais relevantes:

| Assunto                      | Como é hoje   | Como fica com a nova lei   |
|------------------------------|---|--|
| <b>Acordos e leis</b>        | A legislação vale mais do que os acordos coletivos firmados entre sindicatos, trabalhadores e empregadores  | Algumas questões regulamentadas pela CLT poderão ser negociadas entre patrões e empregados e terão prevalência sobre a lei.  |
| <b>Jornada de trabalho</b>   | Jornada diária: 8 horas<br>Jornada semanal: 44 horas<br>Jornada mensal: 220 horas                           | Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso.<br>O limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais continuam.  |
| <b>Férias</b>                | Parcelada em até duas vezes. A menor não pode ter menos do que 10 dias                                      | Parcelada em até 3 vezes. A maior precisa ter no mínimo 14 dias e as menores não podem ter menos de 5 dias   |
| <b>Justiça gratuita</b>      | Justiça gratuita para quem recebe menos de dois salários mínimos ou declarar não ter condições de pagar.    | Justiça gratuita aos que recebem menos de 40% do teto do INSS e a quem comprovar que não possui recursos.  |
| <b>Trabalho intermitente</b> | Não é regulamentado pela CLT que prevê apenas o regime parcial.   | Passam a ser legais contratos por horas de serviços. Direitos trabalhistas passam a ser garantido ao trabalhador contratado nessa modalidade. Permite contratar sem horário fixo e o empregado é acionado 3 dias antes do trabalho.  |
| <b>Contribuição sindical</b> | É descontada obrigatoriamente da folha de pagamento de todos os empregados sindicalizados ou não.           | A contribuição passa a ser facultativa. Paga quem quer. Para haver o desconto, deve haver prévia autorização do empregado.   |
| <b>Home office</b>           | Não é regulamentado pela CLT.   | Passa a compor a lei, prevendo negociação entre empregador e empregado quanto a responsabilidade sobre despesas relacionadas às atribuições. Infraestrutura será prevista em contrato. O comparecimento do empregado à empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de tele trabalho. A prestação de serviços nesta modalidade deverá constar do contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.  |
| <b>Trabalho parcial</b>      | É permitida a jornada de até 25 horas semanais, sem horas extras.   | Até 30 horas semanais sem hora extra. Até 26 horas semanais com acréscimo de 6 horas extras  |
| <b>Gestante e lactantes</b>  | Afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.      | Afastamento da gestante somente de atividades consideradas insalubres em grau máximo. Para a fase de lactação, o afastamento de atividades insalubres em qualquer grau é condicionado a atestado de saúde.   |
| <b>Autônomo exclusivo</b>    | Não era previsto pela CLT. Todos que prestam serviços de natureza eventual mediante salário são empregados. | A regra continua, mas cria-se a figura do autônomo exclusivo que poderá prestar serviços para um único empregador de forma contínua sem estabelecimento de vínculo. É 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na CLT. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. |
| <b>Horas in itinere</b>      | Garantido nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público.   | O tempo despendido, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.   |
| <b>Tempo na empresa</b>      | A CLT considera o período em que o empregado está à disposição do empregador como serviço efetivo           | Deixam de ser consideradas como integrantes da jornada ou horas extraordinárias o descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniformes.   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Descanso para alimentação</b>                                   | O empregado tem direito a um intervalo para descanso ou alimentação de uma a duas horas diárias.  | O intervalo deve ter no mínimo meia hora, mas pode ser negociado entre empregado e empresa. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.   |
| <b>Homologação de rescisão</b>                                     | Rescisão com mais de um ano só é considerada válida se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do trabalho.   | A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário. Homologação da rescisão deixa de ser obrigatória.  |
| <b>Rescisão por acordo</b>   | Não há previsão. Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito a multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem a retirada do Fundo. Quanto ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário trabalhe o período - aviso prévio indenizado.   | Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há comum acordo entre a empresa e o funcionário. Nesse caso o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do FGTS, mas não receberá o seguro desemprego.   |
| <b>Remuneração</b>   | A remuneração por produtividade não poderá ser inferior a diária correspondente ao piso da categoria ou ao salário mínimo. Auxílios, prêmios e abonos integram os salários.   | O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração. Dessa forma não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários.  |
| <b>Comissão de fábrica</b>   | A constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores - que terá estabilidade de dois anos nas empresas com mais de 200 empregados. Não há regulamentação.  | Toda empresa com mais de 200 empregados deverá ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderá participar inclusive os não sindicalizados. Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.   |
| <b>Responsabilidade solidaria</b>                                  | Empresas do grupo podem ter responsabilidade solidaria sobre o emprego.   | Responsabilidade solidaria continua no grupo, mas outras empresas dos sócios serão protegidas.  |
| <b>Hora extra</b>  | Até duas horas diárias com valor 50% maior. Proibido para empregados com contrato de tempo parcial.   | Mesma regra, agora extensivo também para contratos com tempo parcial.   |
| <b>Banco de horas</b>  | Até duas horas por dia e deve ser compensado em um ano.   | Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.   |
| <b>Intervalo antes de horas extras</b>                             | Descanso de 15 minutos antes da realização de horas extras  | Fim do descanso antes do início da realização de hora extraordinária.   |
| <b>Multa por discriminação</b>                                     | Não há previsão   | Até 50% do benefício máximo do INSS por discriminação por sexo ou etnia.  |
| <b>Acordos coletivos</b>   | Não há previsão na constituição, mas muitos são derrubados na justiça.  | Terão força de lei  |
| <b>Acordos individuais</b>   | Não há previsão   | Trabalhador com curso superior e salários duas vezes maior que o teto no INSS (R\$ 11.062,00) pode fazer acordo individual.   |
| <b>Má-fé em processos judiciais</b>                                | A CLT não prevê punições por má-fé nos processos trabalhistas.  | Ex-empregado ou empresa que agir de má-fé poderá ser condenado a pagar até 10% da causa para a outra parte, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.  |
| <b>Andamento processual na Justiça do trabalho</b>                 |   | Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.   |
| <b>Honorários na justiça do trabalho</b>                           | É praticamente inexistente a chance de o trabalhador arcar com custos judiciais.  | Custos serão divididos entre ex-funcionários e empresa conforme decisão de cada assunto. O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcará com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. |
| <b>Danos morais</b>  | Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.   | A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.   |
| <b>Descansos especiais para a mulher amamentar o próprio filho</b> | O artigo 396 da CLT estabelece que, durante a jornada de trabalho, a empregada mãe tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. Esse período de seis meses poderá ser prorrogado, a critério do médico, dependendo das condições de saúde da criança. Os períodos destinados à amamentação devem ser concedidos sem prejuízo do intervalo normal de repouso e alimentação, dentro da jornada, sendo, portanto, computados para todos os efeitos legais, como tempo de serviço. | Os 2 descansos especiais de meia hora cada um que a mulher possui para amamentar o próprio filho até os 6 meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Multas administrativas - Reajuste</b>                             | Reajustados com base em UFIRs   | Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.   |
| <b>Empregado não registrado - Multa</b>                              | A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.  | Empresa ficará sujeita à multa de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• R\$ 3.000,00, por empregado não registrado, e de R\$ 6.000,00, em caso de reincidência;</li> <li>• R\$ 800,00, por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte;</li> <li>• R\$ 600,00, por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.</li> </ul>  |
| <b>Prevalência sobre a lei</b>                                       | A cláusula do acordo coletivo não pode prevalecer sobre a legislação trabalhista quando for menos benéfica ao empregado do que o previsto na própria lei  | A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como função de confiança;</li> <li>• Regulamento empresarial;</li> <li>• Participação nos lucros e resultados das empresas;</li> <li>• Prêmios de incentivos em bens ou serviços, eventualmente concedidos;</li> <li>• Troca do dia de feriado;</li> <li>• Representante dos trabalhadores no local de trabalho;</li> </ul>  |
| <b>Trabalho temporário</b>   | Diretrizes estabelecidas na lei 6.019/74 e legislação complementar  | O texto retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não. Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.   |
| <b>Terceirização</b>   | Como não havia lei, por jurisprudência o TST determinava que apenas atividades-meio poderiam ser terceirizadas, mas não atividades-fim.   | Quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos. Define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim (aquela para a qual a empresa foi criada). A legislação prevê que a contratação terceirizada ocorra sem restrições, inclusive na administração pública.   |
| <b>Exigências para a empresa prestadora de serviços terceirizado</b> | Não havia exigência de capital social mínimo.   | Estabelece faixas de capital social conforme o número de funcionários da empresa. A partir de R\$ 10 mil para empresas com até 10 funcionários, até R\$ 250 mil para companhias com mais de 100 trabalhadores  |
| <b>Benefícios Trabalhistas em empresas terceirizadas</b>             | Trabalhadores com as mesmas funções deveriam receber os mesmos benefícios.  | A empresa prestadora de serviços não precisa garantir aos seus funcionários os mesmos benefícios que a empresa contratante oferece aos de regime CLT, mesmo que tenham o mesmo cargo.<br>Assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à alimentação quando oferecida em refeitório; serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho; Proíbe pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos 18 meses, de figurar como sócio de empresa contratada, exceto se referido sócio for aposentado;<br>Proíbe que ex-empregados da tomadora demitidos há menos de 18 meses voltem a lhe prestar serviços na capacidade de empregados de empresa prestadora de serviços antes do decurso do referido prazo. |
| <b>Trabalho temporário</b>   | O contrato temporário podia durar até 90 dias (3 meses)   | Contratos temporários terão 180 dias e poderão ser prorrogados por até 90 dias. Ou seja, a duração máxima dos contratos será de 9 meses.   |
| <b>Plano de cargos e salários</b>                                    | O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.  | O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.   |
| <b>Negociações sindicais</b>   | Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.   | Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.  |
| <b>Prazo de validade das normas coletivas</b>                        | As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas. | O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.   |
| <b>Natureza indenizatória</b>  | Incidência de INSS, IR e demais verbas de natureza tributária.  | Deixam de ter natureza salarial os pagamentos feitos a título de diárias para viagem, abonos, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro) e prêmios (liberalidades concedidas em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no desempenho das atividades), os quais deixam de incorporar o contrato de trabalho e de constituir base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários;   |

|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| <b>Solução de conflitos</b>  | Justiça do trabalho   | Possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31); Regulamentação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial;  |
| <b>Dano extrapatrimonial</b> | Não há previsão   | O dano extrapatrimonial passa a ser regulamentado nas relações de trabalho, sendo fixados parâmetros para definição do valor da indenização;   |
| <b>Equiparação salarial</b>  | Um trabalhador que exerce uma determinada função, mas na verdade tem atribuições de um cargo superior, pode pedir equiparação salarial. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos (art. 461 da CLT).<br>Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (art. 460 da CLT). | Possibilidade de estabelecimento de salários distintos para empregados com diferença de 04 anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador, mantido o requisito atual de 02 anos na mesma função;<br>Os requisitos para equiparação salarial não serão aplicáveis quando a empresa adotar, por meio de norma interna, ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho;<br>A equiparação salarial somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando extinta a possibilidade de equiparação com paradigmas remotos |

**Pontos que não podem ser negociados, de acordo com a reforma trabalhista:**

01. O valor do salário mínimo, que é definido pelo governo a cada ano;
02. O pagamento do seguro-desemprego, em caso de demissão involuntária (como a sem justa causa);
03. O valor do 13º salário;
04. O valor dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço);
05. O valor da hora extra, que tem que ser, no mínimo, 50% maior do que a hora normal;
06. O número de dias de férias devidas ao empregado;
07. As férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
08. O pagamento de adicional pelo trabalho noturno;
09. O descanso semanal remunerado, ou seja, o dia de folga na semana, que preferencialmente é no domingo;
10. O aviso prévio proporcional ao tempo de trabalho, sendo, no mínimo, de 30 dias;
11. A licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
12. A licença-paternidade de acordo com o que está na lei –atualmente é de cinco dias, no mínimo;
13. O direito a aposentadoria e as regras para se aposentar;
14. A proteção do salário –o patrão não pode reter o salário do funcionário por má-fé;
15. O salário-família, que é um benefício pago a trabalhadores de baixa renda e que têm filhos;
16. A proteção do mercado de trabalho da mulher, com incentivos específicos, garantidos por lei.
17. As medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho determinadas por lei ou em normas do Ministério do Trabalho;
18. O adicional de salário para atividades penosas, insalubres ou perigosas;
19. O seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
20. O limite de tempo que o funcionário tem para entrar com ação trabalhista, que é de cinco anos, ou de dois anos após sair do emprego;
21. A proibição de qualquer discriminação no salário ou na hora da contratação de um trabalhador por ele ser deficiente;
22. A proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos, e de qualquer trabalho para menores de 16 anos, a não ser como aprendiz, a partir de 14 anos;
23. As medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
24. A garantia dos mesmos direitos aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada e aos avulsos. O avulso é um tipo específico de trabalhador, que presta serviço para várias empresas, e é intermediado por um sindicato;
25. A liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer qualquer cobrança ou desconto no salário estabelecidos em convenção ou acordo coletivo;
26. O direito de greve;
27. As restrições e requisitos específicos definidos por lei para que algumas categorias essenciais entrem em greve, como trabalhadores da área da saúde e de transporte coletivo;
28. Os descontos e tributos relativos ao trabalho, como o INSS e o Imposto de Renda;
29. Os artigos da CLT para evitar a discriminação no trabalho por causa de sexo, idade ou cor, e outros artigos que tratam da proteção da mulher no ambiente de trabalho;
30. A identificação do trabalhador, como registro na carteira de trabalho ou na Previdência Social.