

## SINOPSE DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

*Sergio Ferreira Pantaleão*

A [Lei 13.467/2017](#), publicada em 14/07/2017, altera mais de uma centena de pontos da CLT e traz várias mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

A referida lei entrará em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação ou seja, a partir de 11.11.2017. Até lá, tanto os novos contratos de trabalho quanto os já existentes, permanecem valendo pelas regras atuais.

Caso seja do interesse do empregador ou empregado que o contrato de trabalho atual seja regido pelas alterações impostas pela reforma trabalhista, será necessário repactuar um novo contrato de trabalho (aditivo contratual), após a entrada em vigor da nova lei.

Nada impede que o empregador faça o aditivo de imediato, com previsão de validade a partir de 11.11.2017. Entretanto, havendo alguma alteração na lei de Reforma Trabalhista ou caso haja publicação de Medida Provisória que altere as novas regras antes de sua entrada em vigor, o aditivo já feito poderá necessitar de adequações de acordo com as mudanças.

Destacamos abaixo um quadro comparativo das principais regras atuais e as novas regras decorrentes das mudanças estabelecidas pela nova lei, que entrará em vigor a partir de novembro/2017:

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	MUDANÇAS COM A <a href="#">LEI 13.467/2017</a> (NOVAS REGRAS)
Banco de Horas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Período de 1 ano para compensação;</li><li>• As horas de banco não sofrem acréscimo;</li><li>• Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva;</li><li>• Base legal: <a href="#">Lei 9.601/1998</a>;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;</li></ul>
Contribuição Sindical	<ul style="list-style-type: none"><li>• É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base legal: art. <a href="#">580</a> e <a href="#">582</a> da CLT;</li> </ul>	
<p>Convenções e Acordo Coletivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado;</li> <li>• Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</li> <li>2. Banco de horas;</li> <li>3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;</li> <li>4. adesão ao PSE;</li> <li>5. 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;</li> <li>6. regulamento empresarial;</li> <li>7. representante dos trabalhadores no local de trabalho;</li> <li>8. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;</li> </ol> </li> <li>• Serão consideradas Ilícitas nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;</li> <li>2. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</li> <li>3. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;</li> <li>4. salário-mínimo;</li> <li>5. valor nominal do 13º salário;</li> <li>6. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</li> <li>7. - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</li> <li>8. salário-família;</li> <li>9. repouso semanal remunerado;</li> <li>10. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;</li> <li>11. número de dias de férias devidas ao empregado;</li> <li>12. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;</li> <li>13. licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;</li> <li>14. licença-paternidade nos termos fixados em lei;</li> <li>15. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</li> <li>16. aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;</li> <li>17. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</li> <li>18. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</li> <li>19. aposentadoria;</li> <li>20. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</li> <li>21. ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos</li> </ol> </li> </ul>

		<p>para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>22. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>23. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;</p> <p>24. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>25. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>26. liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>27. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>28. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>29. tributos e outros créditos de terceiros; 30. as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;</p>
Danos Morais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz;</li> <li>• Base legal: art. 186 e 927 do Código Civil;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário;</li> <li>• Casos graves – Teto de até 50 vezes o valor do último salário;</li> <li>• Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido;</li> <li>• Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado;</li> </ul>
Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado;</li> <li>• Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS;</li> <li>• A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;</li> <li>• O empregado recebe o seguro desemprego;</li> <li>• Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A demissão poderá ocorrer de comum acordo;</li> <li>• O empregado continua tendo o direito ao pagamento da multa 40% do saldo do FGTS;</li> <li>• O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;</li> <li>• A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias;</li> <li>• O empregado não recebe o seguro desemprego;</li> </ul>

Falta de Registro do Empregado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multa de ½ salário mínimo por empregado;</li> <li>• Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado;</li> <li>• Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência;</li> <li>• Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;</li> </ul>
Férias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos;</li> <li>• 1/3 do período de férias pode ser vendido.</li> <li>• Base legal: <a href="#">§ 1º do art. 134 da CLT</a> e <a href="#">art. 143 da CLT</a>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;</li> </ul>
Gravidez / Insalubridade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres;</li> <li>• Base legal: <a href="#">art. 394-A da CLT</a>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia:</li> </ul> <p>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;</li> </ul>
Home Office (Trabalho em Casa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão legal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há previsão contratual do home office (trabalho em casa);</li> <li>• Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;</li> <li>• O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;</li> <li>• O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</li> <li>• Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</li> </ul>
Horas Extras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado)</li> <li>• Base legal: art. 7, XVI da CF;</li> </ul>	
Intervalo Intra jornada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora;</li> <li>• Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</li> <li>• Base legal: <a href="#">art. 71 da CLT</a>; <a href="#">Súmula 437 do TST</a>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</li> <li>• Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</li> </ul>
Intervalo para amamentar o filho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;</li> <li>• Base legal: art. 396 da CLT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador;</li> </ul>
Jornada de Trabalho 12 x 36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsão mediante convenção coletiva;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 horas diárias ou 48 horas semanais;</li> <li>• A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso;</li> <li>• Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo;</li> </ul>
Multas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há uma definição de correção dos valores;</li> <li>• Base legal: <a href="#">tabela de multas trabalhistas</a>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo;</li> </ul>
Prêmio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais;</li> <li>• Base legal: <a href="#">art. 458 da CLT</a>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;</li> </ul>
Prorrogações de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Somente é permitido mediante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo</li> </ul>

jornada em locais insalubres	<p>licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base legal: <a href="#">Portaria MTE 702/2015</a>;</li> </ul>	<p>exigida para as jornadas de 12 X 36;</p>
Quarentena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão;</li> <li>• Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado.</li> <li>• Base legal: <a href="#">Portaria MTB 384/1992</a>,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado;</li> </ul>
Reclamação Trabalhista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há custo para o empregado que entra com a reclamação;</li> <li>• Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamação;</li> <li>• Base legal: <a href="#">art. 791 da CLT</a>; Súmula <a href="#">219</a> e <a href="#">329</a> do TST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente;</li> <li>• A parte que perder terá que arcar com as custas da ação;</li> <li>• Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária;</li> <li>• Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;</li> </ul>
Trabalhador Autônomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;</li> <li>• Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não;</li> </ul>
Trabalho em Tempo Parcial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de até 25 horas semanais;</li> <li>• Não pode haver horas extras;</li> <li>• Salário proporcional à jornada trabalhada;</li> <li>• Não pode converter 1/3 das férias em abono;</li> <li>• Base Legal: Art. <a href="#">58-A, § 4º do</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras;</li> <li>• Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;</li> <li>• Salário proporcional à jornada trabalhada;</li> </ul>

	<a href="#">art. 59</a> e <a href="#">art. 143, § 3º</a> da CLT;	
Trabalho Intermitente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços;</li> <li>• O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado;</li> <li>• Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual;</li> <li>• O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador;</li> <li>• A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;</li> <li>• Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;</li> </ul>
Transporte (residência-trabalho) (trabalho-residência)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se o local é de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho;</li> <li>• Base legal: §2º do art. 58 da CLT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho;</li> </ul>
Uniforme e Higienização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão legal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado;</li> <li>• É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;</li> <li>• A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;</li> </ul>