

## **REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E IMPLICAÇÕES\***

\* De acordo com a Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017.  
(O texto sublinhado reflete as principais alterações implementadas pela Medida Provisória nº 808/2017)

- Alteração do Conceito de Grupo Econômico:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|--|--|
| A Justiça do Trabalho tem uma interpretação ampla do conceito de grupo econômico previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo que, muitas vezes, a mera identidade de sócios é suficiente para a caracterização do grupo econômico para fins trabalhistas. | A mera identidade de sócios não implicará na existência de grupo econômico para fins trabalhistas, sendo necessárias a demonstração de interesse integrado, de efetiva comunhão de interesses e de atuação conjunta das empresas para a configuração do grupo econômico. |

- Responsabilidade Trabalhista em caso de Sucessão:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| Não há regulamentação específica sobre a responsabilidade trabalhista em caso de sucessão de empregadores. O assunto é regulado apenas pela jurisprudência. | <p>Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, serão de responsabilidade do sucessor.</p> <p>A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora apenas quando ficar comprovada fraude na operação de transferência.</p> |

- Contrato de Trabalho Intermitente:

| REGRA ATUAL                   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|-------------------------------|---|
| <p>Não há previsão legal.</p> | <p>Conceito: 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 ou da empresa.</p> <p>Deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não,<br/><b><u>o local e prazo do pagamento da remuneração, a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes.</u></b></p> <p>Ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (i) remuneração; (ii) férias proporcionais com acréscimo de um terço; (iii) décimo terceiro salário proporcional; (iv) repouso semanal remunerado; e (v) adicionais legais. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá prestar serviços ao mesmo empregador.</p> <p><b><u>Considerar-se-á rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso decorrido 1 ano sem qualquer convocação pelo empregador.</u></b></p> <p><b><u>O empregado registrado por meio de contrato de trabalho de prazo indeterminado, sendo demitido, não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado intermitente, no período de 18 meses após a sua demissão. Essa regra vigorará até 31 de dezembro de 2020.</u></b></p> |



- Contrato de Trabalho Autônomo:

| REGRA ATUAL                       | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|-----------------------------------|--|
| Não há regulamentação específica. | A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais (e desde que o trabalhador tenha autonomia e não seja subordinado), de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. <b><u>É vedada a celebração de cláusula de exclusividade com o trabalhador autônomo, não sendo permitida a restrição da prestação de serviços para um único tomador de serviços, sob pena de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.</u></b> |

- Terceirização:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| Lei nº 6.019/1974, conforme alterada pela Lei nº 13.419/2017, e Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. | <p>Possibilidade expressa de terceirização da atividade principal da contratante.</p> <p>São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (i) relativas a alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado e treinamento, quando a atividade exigir; e (ii) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.</p> <p>O empregado que for dispensado não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado (ou sócio) de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da sua dispensa.</p> |



- Relativização da Hipossuficiência do Trabalhador:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|--|--|
| A Justiça do Trabalho considera nula cláusulas arbitrais celebradas com empregados e restringe a autonomia do trabalhador no que se refere a negociação de direitos e obrigações trabalhistas. | Empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$11.062,62* terão autonomia para (i) estipular livremente os direitos previstos no novo artigo 611-A da CLT; e (ii) celebrar cláusulas de compromisso arbitral.<br><br>*Valor será anualmente reajustado com base no limite dos benefícios do RGPS. |

- Fruição das Férias:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| Regra geral, as férias devem ser gozadas em um único período de 30 dias.<br><br>O fracionamento tem sido aceito pela Justiça do Trabalho apenas em situações específicas, em até 2 períodos, sendo que nenhum deles pode ser inferior a 10 dias.<br><br>O fracionamento não é permitido para menores de 18 e maiores de 50 anos. | Possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, inclusive para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos, mediante autorização ou solicitação do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias, cada um, sendo vedado o início das férias no: (i) dia de repouso semanal remunerado; ou (ii) período de 2 dias que antecede feriado. |



- Alteração das Parcelas que Integram o Salário:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| <p>Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Além disso, integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam 50% do salário do empregado.</p> | <p>Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais <u>e de função</u> e as comissões pagas pelo empregador aos empregados.</p> <p>As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, <u>observado o limite de 50% da remuneração mensal</u>, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios</p> <p><u>(observado o limite de dois pagamentos ao ano)</u> não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p> <p><u>Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas acima, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</u></p> |



- Equiparação Salarial:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|--|--|
| Regra geral, a sociedade empregadora deverá pagar idêntico salário aos seus empregados que: (a) trabalhem na mesma função (isto é, que possuam atribuições e responsabilidades idênticas, independentemente do nome do cargo); (b) prestem serviços no mesmo local (no mesmo município ou região metropolitana); (c) tenham equivalente tempo de serviço (diferença inferior a 2 anos na mesma função); e (d) possuam igual produtividade e perfeição técnica. | A sociedade empregadora deverá pagar idêntico salário aos seus empregados que: (a) trabalhem na mesma função (isto é, que possuam atribuições e responsabilidades idênticas, independentemente do nome do cargo); (b) prestem serviços no mesmo estabelecimento empresarial; (c) tenham equivalente tempo de serviço na função (inferior a 2 anos na mesma função) e equivalente tempo de serviço no trabalho (inferior a 4 anos); e (d) possuam igual produtividade e perfeição técnica.<br><br>É vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial. |

- Trabalho em Condições Insalubres para Empregadas:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. | <b><u>A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.</u></b><br><br><b><u>Entretanto, em atividades insalubres em grau médio ou mínimo, a gestante poderá trabalhar, desde que ela, voluntariamente, apresente atestado, emitido por médico de sua confiança, que autorize a sua permanência no exercício das atividades.</u></b><br><br><b><u>A empregada lactante será afastada de atividades insalubres, em qualquer grau, se apresentar atestado, emitido por médico de sua confiança, que recomende o seu afastamento durante a lactação.</u></b> |



- Uniformes:

| REGRA ATUAL                       | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|-----------------------------------|--|
| Não há regulamentação específica. | Definição pelo empregador quanto à vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarcas da empresa ou parceiras e de outros itens de identificação.<br><br>Higienização ficará a cargo do empregado, salvo se necessário procedimentos ou produtos diferenciados das vestimentas. |

- Horas in itinere:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|---|---|
| O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. | Deixa de integrar a jornada de trabalho o tempo despendido no percurso entre a residência do empregado até a efetiva ocupação de seu posto de trabalho, seja ele caminhado ou por qualquer meio de transporte. Dessa forma, as horas <i>in itinere</i> não serão mais consideradas como parte da jornada de trabalho. |

- Tempo à Disposição e Horas Extras:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|---|---|
| Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. | O período em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares (práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa), não será computado como jornada de trabalho. |



- Trabalho em Regime de Tempo Parcial:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| <p>Limitado a 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras.</p> <p>O número de dias de férias atualmente varia conforme o número de horas trabalhadas na semana, sem a possibilidade de conversão de férias em abono pecuniário pelo empregado.</p> | <p>Limitado a até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou a até 26 horas semanais, com a possibilidade de ser acrescida de até 6 horas extras, as quais poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior ou quitadas no mês subsequente, com o respectivo adicional de horas extras.</p> <p>Empregados em tempo parcial terão direito ao mesmo período de férias dos empregados em tempo integral, com possibilidade de conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário.</p> |

- Home Office:

| REGRA ATUAL                              | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|--|--|
| <p>Não há regulamentação específica.</p> | <p>Deve ser previsto expressamente no contrato de trabalho do empregado. Os empregados que trabalhem em regime de home office são excluídos do controle de jornada e não tem direito horas extras.</p> <p>Os custos com equipamento e infraestrutura devem ser definidos em contrato.</p> <p>O empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p> |





- Compensação de Jornada:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| Compensação de Jornada: possível de ser ajustada por acordo individual, desde que a compensação ocorra na semana.    | Compensação de Jornada: possível de ser ajustada por acordo individual, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.      |
| Banco de Horas: possível de ser ajustado por acordo coletivo, desde que a compensação ocorra dentro de 1 ano.        | Banco de Horas: possível de ser ajustado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra dentro de 6 meses. |
| A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive o Banco de Horas. | A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive o Banco de Horas.  |

- Jornada 12x36:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|---|---|
| De acordo com a jurisprudência trabalhista atual, o ajuste da jornada 12x36 é possível apenas mediante acordo coletivo com o sindicato. | <b><u>Este tipo de jornada somente poderá ser ajustado mediante acordo coletivo com o sindicato, exceto no setor de saúde, no qual essa jornada poderá ser negociada individualmente com os empregados.</u></b> |

- Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|---|---|
| Necessidade de homologação de rescisões de contratos de trabalho de empregados com mais de 1 ano de trabalho pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho. | Desnecessidade de homologação de rescisões de contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço. |



- Dispensas Coletivas:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| Não há regulamentação específica, mas a Justiça do Trabalho entende que há obrigação de negociar os termos e condições de dispensas coletivas com o sindicato que representa os empregados. | As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia do sindicato ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. |

- Extinção do Contrato de Trabalho por Mútuo Consentimento:

| REGRA ATUAL            | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|------------------------|--|
| Não há previsão legal. | <p>O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Neste caso, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (i) pela metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e (ii) integralmente, as demais verbas.</p> <p>O empregado poderá sacar até 80% do saldo de sua conta do FGTS.</p> |

- Possibilidade de Justa Causa por Perda da Habilitação ou dos Requisitos Estabelecidos em Lei para o Exercício da Profissão, em decorrência de Conduta Dolosa do Empregado:

| REGRA ATUAL            | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|------------------------|---|
| Não há previsão legal. | O empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa em caso de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. |



- Plano de Demissão Voluntária e Quitação:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| Não há regulamentação específica. O tema é regulado pela jurisprudência. | O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes. |

- Quitação Anual de Direitos Trabalhistas:

| REGRA ATUAL            | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|------------------------|--|
| Não há previsão legal. | Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. |

- Jurisdição Voluntária:

| REGRA ATUAL            | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|------------------------|--|
| Não há previsão legal. | Empresas e empregados poderão ajuizar ação para homologar acordos extrajudiciais com quitação do contrato. |

- Contribuição Sindical:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| O recolhimento anual da contribuição sindical é obrigatório e é equivalente a 1 dia de salário do empregado. | O recolhimento anual da contribuição sindical passa a ser condicionado à expressa autorização do empregado. |



- Representação dos Empregados na Empresa:

| REGRA ATUAL            | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|------------------------|---|
| Não há previsão legal. | <p>Obrigação de eleição de comissão nas empresas com mais de 200 empregados.</p> <p>A comissão terá como atribuição, entre outras, representar os empregados para promover o entendimento com a empresa.</p> <p>  vedada a dispensa arbitrária (i.e., a dispensa não fundada em motivo disciplinar, técnico, econ mico ou financeiro) dos integrantes da comissão pelo empregador desde a candidatura até 1 anos após o término do mandato.</p> <p><b><u>A comissão de empregados não substituir  a função do sindicato de defender os direitos e interesses coletivos e individuais dos empregados, inclusive em questões judiciais ou administrativas e no âmbito de negociações coletivas.</u></b></p> |

- Prevalência do Acordado sobre o Legislativo:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| Não há previsão legal, mas os acordos e convenções coletivas devem observar o mínimo previsto em lei. | <p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas previstos pelo novo artigo 611-A da CLT.</p> <p>Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos que constituem o patamar mínimo civilizatório, os quais são previstos pelo novo artigo 611-B da CLT.</p> |



- Possibilidade de Redução do Intervalo Intra-jornada:

| REGRA ATUAL   | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA  |
|---|--|
| Possibilidade de redução de uma hora para 30 minutos, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho. | Possibilidade de redução de uma hora para 30 minutos, mediante negociação coletiva ou individual com empregado portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 11.062,62*.<br><br>*Valor será anualmente reajustado com base no limite dos benefícios do RGPS. |

- Dano Extrapatrimonial:

| REGRA ATUAL  | NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA   |
|--|---|
| Não há regra específica. Esta questão é atualmente regulamentada por princípios gerais de direito e pela jurisprudência. | De acordo com a reforma trabalhista, conforme alterada pela Medida Provisória, reclamações trabalhistas envolvendo danos morais observarão o seguinte: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b><u>A etnia, a idade, a nacionalidade</u></b>, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, <b><u>o gênero, a orientação sexual</u></b>, a saúde, o lazer e a integridade física são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.</li><li>▪ A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.</li><li>▪ Ao apreciar o pedido de danos morais, o juízo considerará: (i) a natureza do bem jurídico; (ii) a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (iii) a possibilidade de superação física ou psicológica; (iv) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (v) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (vi) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (vii) o grau de dolo ou culpa; (viii) a ocorrência de retratação espontânea; (ix) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (x) o perdão, tácito ou expresso; (xi) a situação social e econômica das partes envolvidas; (xii) o grau de publicidade da ofensa.</li></ul> |

- **Limites da condenação (não aplicáveis em caso de morte):**

| NATUREZA DA OFENSA | VALOR  |
|--------------------|--|
| Leve               | Até 3 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social  |
| Média              | Até 5 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social  |
| Grave              | Até 20 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social |
| Gravíssima         | Até 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social |

- Na reincidência **de quaisquer das partes**, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.