



**Leis
e Normas**



*Conheça as
alterações da **CLT**
e seus **impactos**
nas **relações**
trabalhistas*

SEBRAE
SP

Sebrae-SP

Conselho Deliberativo

Presidente: Paulo Skaf (FIESP)

ACSP – Associação Comercial de São Paulo

ANPEI – Associação Nacional de Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia das Empresas Inovadoras

BB – Superintendência Estadual do Banco do Brasil

CEF – Superintendência Estadual da Caixa Econômica Federal

DESENVOLVE-SP – Agência de Desenvolvimento Paulista

FAESP – Federação da Agricultura do Estado de São Paulo

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FECOMERCIO – Federação do Comércio do Estado de São Paulo

IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas

ParqTec – Fundação Parque Alta Tecnologia

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SEDECTI- Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação

SINDIBANCOS – Sindicato dos Bancos do Estado de São Paulo

Diretor-superintendente

Bruno Caetano

Diretor Técnico

Ivan Hussni

Diretor de Administração e Finanças

Pedro Jehá

Unidade Gestão de Produtos

Gerente: Clarissa Battistella Guerra

Equipe técnica:

Breno Melo Paes

Marcos Alexandre Barbosa Mange

Conteudista: Marcio Bertolini Rodrigues Figueiredo

Colaboração no conteúdo:

Cintia Gomes Bertão

Daniela Matheus Batista Sato

Fernando Henrique Amaro Da Silva

Unidade de Inteligência de Mercado

Gerente: Eduardo Pugnali Marcos

Projeto gráfico e diagramação: Marcelo Costa Barros

Revisão: Roberto Capisano Filho

Índice

O que muda para as pequenas empresas?5

Posso alterar os formatos de contratação dos meus atuais empregados/colaboradores?5

O que pode e não pode ser negociado entre empregador e empregado? 12





A nova Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz mudanças que vão alterar o mundo do trabalho e a relação empregado-empregador. As empresas deverão se adaptar a essa nova realidade.

Pensando nisso, o Sebrae-SP elaborou esse material para você entender e se preparar para os próximos passos desta importante alteração da legislação trabalhista. Esta cartilha irá orientar você, empresário sobre as principais mudanças da nova Lei e contribuir para a redução dos conflitos nas relações trabalhistas, bem como para o crescimento da empresa, que terá mais flexibilidade nas contratações.

A Lei 13.467/2017 altera vários pontos da CLT e traz mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, as relações sindicais e questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

Diante dessas mudanças muitas dúvidas podem surgir. Mas não se preocupe, responderemos as principais questões para você:

O que muda para as pequenas empresas?

Não há na reforma uma distinção entre portes de empresas, mas os pequenos negócios também terão que se adequar à nova lei.

A mudança principal se refere aos acordos entre sindicato e empresas, que agora tem força de lei para diversos itens, como jornada, participação nos lucros e banco de horas. Não poderão ser modificados ou acordados os direitos essenciais, como salário mínimo, FGTS, férias proporcionais e décimo terceiro salário.

Posso alterar os formatos de contratação dos meus atuais empregados/colaboradores?

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

De maneira muito prática, elaboramos um quadro comparativo para você visualizar algumas das principais mudanças entre os artigos da CLT e aqueles modificados e/ou revogados pela nova Lei nº 13.467/2017, e que impactarão diretamente com as relações de trabalho e colaboradores de seu negócio.

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
<p>LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO</p>	<p>Autonomia da vontade limitada pela CLT.</p>	<p>Empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da Previdência poderão estipular livremente condições contratuais, em especial as do artigo 611-A da CLT. Art. 444 par. único. Contudo, no caso concreto, deve-se atentar para que o contexto de direitos dos trabalhadores não seja reduzido (art. 7º da CF – princípio da vedação do retrocesso), sem compensação, ou devidamente justificado, como em situações de crise econômica da empresa.</p>
<p>CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO</p>	<p>Até março de 2017, o trabalhador temporário podia ser contratado por 90 dias, prorrogados pelo mesmo período.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O tempo dos contratos temporários foi ampliado para 180 dias, consecutivos ou não, com possibilidade de prorrogação por outros 90 dias. • Os trabalhadores temporários são contratados por empresas de trabalho temporário que os colocam à disposição de outras empresas. Eles possuem direitos equiparados aos dos trabalhadores em regime CLT: salário equivalente ao dos empregados da mesma categoria, FGTS, horas extras, adicionais, entre outros. O tempo de trabalho temporário também conta para a aposentadoria. • A principal diferença entre os trabalhadores temporários e os trabalhadores celetistas é que, no caso do temporário, existe um prazo determinado para o fim do trabalho. Outra diferença é que, ao sair da empresa, o trabalhador temporário não recebe as verbas rescisórias por demissão sem justa causa. É importante saber também que o trabalho temporário não se aplica aos empregados domésticos.

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
<p>TRABALHO EM TEMPO PARCIAL</p>	<p>Contrato com jornada de até 25 horas semanais; não pode haver horas extras; não pode converter 1/3 das férias em abono; salário proporcional à jornada trabalhada; base legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aquele com jornada semanal de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de fazer horas extras; ou aquele com jornada semanal de até 26 horas semanais, com a possibilidade de fazer até 6 horas extras semanais. • Salário proporcional à jornada trabalhada; é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 58-A, CLT).
<p>TRABALHO INTERMITENTE</p>	<p>Não há previsão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • O empregador deve avisar três dias antes a data de início da atividade, 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 um dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado. • 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. • O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador. A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei. • 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.

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
<p>HOME OFFICE OU TRABALHO EM CASA</p>	<p>Não há previsão legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O teletrabalho é uma nova forma de prestação dos serviços. Cuida-se do trabalho a distância, em que o empregado labora em sua residência ou outro local de sua escolha, com economia de tempo de ida e retorno ao posto de trabalho e flexibilidade na direção de seu horário. O conceito de teletrabalho é definido pelo art. 6º e 75-B da CLT. Importante saber que empregados em regime de trabalho home office não se aplica o controle de jornada de trabalho e, conseqüentemente, de horas extras. • 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. • O <i>home office</i> pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual; cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.
<p>TERCEIRIZAÇÃO</p>	<p>Não havia expresso que era possível a terceirização da atividade-fim; veda a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços. Lei nº 6.019/74.</p>	<p>Altera a regulamentação da terceirização para deixar expresso que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. • São asseguradas as mesmas condições aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora. • Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Empregados demitidos não poderão ser sócios da contratada ou trabalhar como terceiros no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho. Art. 5º.-C da Lei 6.019. • Continua havendo risco de vínculo entre os trabalhadores terceirizados e a tomadora dos serviços, quando presentes as características de formação do vínculo empregatício: pessoalidade, subordinação, habitualidade e remuneração.

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
JORNADA DE TRABALHO 12 X 36	Previsão mediante convenção coletiva.	<ul style="list-style-type: none"> • 12 horas diárias ou 48 horas semanais. • A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 de descanso. • Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo. • Não é necessária a prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para implantação do regime 12x36 em atividades insalubres. Todavia, para tanto, a empresa deverá estar tecnicamente respaldada para implantação do regime de trabalho de 12X36 em atividades insalubres – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).
HORAS EXTRAS	Em número não excedente de duas horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou negociação coletiva, e acima de duas horas desde que por motivos legais, necessidade de comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho (art. 59).	Em número não excedente de duas horas diárias, mantém a mesma regra, e acima de duas horas desde que por motivos legais, não há necessidade de comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho (art. 59).
BANCO DE HORAS	Obrigatória negociação com o sindicato. Limitado a um período de no máximo 12 meses.	Negociação por acordo individual escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de 6 meses. Negociação com sindicato permanece, limitado ao prazo de 12 meses. Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas. Devido apenas o adicional em caso de compensação em desatendimento às exigências legais, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal. Art. 59, par. 3º. A 6º e art. 59-B.
INTERVALO INTRAJORNADA	No caso de empregados com jornada igual ou superior a seis horas diárias, o intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho.	Jornada acima de seis horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
<p>HORA IN ITINERE (TRANSPORTE RESIDÊNCIA-TRABALHO/ (TRABALHO-RESIDÊNCIA)</p>	<p>São devidas horas <i>in itinere</i> no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e quando há fornecimento de transporte pelo empregador.</p> <p>No caso das microempresas e empresas de pequeno porte poderiam ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (CLT art. 58, § 3º).</p>	<p>Pela nova regra, não são mais devidas <i>horas in itinere</i>. Art. 58, par. 2º.</p>
<p>PARCELAS QUE NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO</p>	<p>Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, com exceção das ajudas de custo e das diárias para viagem que não excedessem de 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º).</p>	<p>Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Ainda que habituais, são excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p>
<p>PRÊMIO, AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS DE VIAGEM</p>	<p>O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais; Base legal: art. 458 da CLT.</p>	<p>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.</p>
<p>FÉRIAS</p>	<p>As férias podem ser divididas em no máximo, dois períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido. Menores de 18 e maiores de 50 férias inteiras. Base legal: § 1 do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.</p>	<p>Possibilita, desde que haja concordância do empregado, que as férias possam ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.</p>

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
<p>NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL</p>	<p>A CLT estabelece que “As Relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.</p>	<p>Mantém a regra geral para livre estipulação das relações contratuais e acrescenta que para o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do Regime Geral Da Previdência Social (RGPS) é livre a estipulação das relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida (art. 444, parágrafo único, CLT), tais como: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V - 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; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (MTb); XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A da CL T).</p>
<p>RESCISÃO DO CONTRATO POR ACORDO</p>	<p>Não havia previsão legal.</p>	<p>Poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas não terá direito a receber o seguro-desemprego (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei nº 8.036/90).</p>

ASSUNTO	REGRA ATUAL (ATÉ NOVEMBRO DE 2017)	NOVA LEI TRABALHISTA
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	É obrigatório o desconto equivalente a um dia do salário do empregado no mês de março de cada ano; Base legal: art. 580 e 582 da CLT.	A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de um dia de salário se o próprio empregado autorizar.

O que pode e não pode ser negociado entre empregador e empregado?

Este outro quadro tem como objetivo mostrar quais temas o empresário pode negociar com seu colaborador:

NOVA REFORMA TRABALHISTA Lei nº 13.467/2017	Convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (aquele feito direto com empregador)
Hora extra (art. 59, CLT)	SIM	SIM
Banco de horas para compensação em até seis meses (§ 5º, art. 59, CLT)	SIM	SIM
Banco de horas anual (§ 2º, art. 59 e art. 611-A, II, CLT)	SIM	NÃO
Compensação de jornada no mesmo mês (§ 6º, art. 59, CLT)	SIM	SIM
Jornada de trabalho 12x36 (art. 59-A, CLT)	SIM	SIM

NOVA REFORMA TRABALHISTA Lei nº 13.467/2017	Convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (aquele feito direto com empregador)
Parcelamento de férias – em até três vezes (§ 1º, art. 134 da CLT)	NÃO	SIM
Horário do intervalo de descanso para trabalhadora lactante (§ 2º, art. 396 CLT)	NÃO	SIM
Contrato de trabalho do empregado portador de diploma de nível superior e cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social. (Parágrafo único, art. 444, CLT)	NÃO	SIM
Demissão em comum acordo (art. 484-A, CLT)	NÃO	SIM
Jornada de trabalho, observados os limites Constitucionais – art. 7º, XIII, CF (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO
Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornada superior a seis horas (art. 611-A, III, CLT)	SIM	NÃO
Adesão ao Programa Seguro-Emprego – Lei nº 13.189/2015 (art. 611-A, IV, CLT)	SIM	NÃO
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 (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO
Regulamento empresarial (art. 611-A, VI, CLT)	SIM	NÃO
Representante dos trabalhadores no local de trabalho (art. 611-A, VII, CLT)	SIM	NÃO

NOVA REFORMA TRABALHISTA Lei nº 13.467/2017	Convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (aquele feito direto com empregador)
Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente (art. 611-A, VIII, CLT)	SIM	NÃO
Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual (art. 611-A, IX, CLT)	SIM	NÃO
Modalidade de registro de jornada de trabalho (art. 611-A, X, CLT)	SIM	NÃO
Troca do dia de feriado (art. 611-A, XI, CLT)	SIM	NÃO
Identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO
Enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII, CLT)	SIM	NÃO
Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, XIII, CLT)	SIM	NÃO
Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo (art. 611-A, XIV, CLT)	SIM	NÃO
Participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A, XV, CLT)	SIM	NÃO



atendimento.sebraesp.com.br



www.sebraesp.com.br



[/sebraesp](https://www.facebook.com/sebraesp)



[/sebraesaopaulo](https://www.youtube.com/sebraesaopaulo)