



# REFORMA TRABALHISTA

Entenda o que há de mais relevante e  
confira as maiores dúvidas dos empresários

LG&P

Expertise jurídica para  
impulsionar negócios

Muitos empresários questionam quais as mudanças mais relevantes na **Reforma Trabalhista de 2017**.

Este e-book apresenta de maneira **resumida e objetiva** os itens que trouxeram maior impacto para os negócios, facilitando o entendimento do que realmente importa.

Boa leitura!

# RELAÇÃO SINDICAL

## O que é mais relevante

## Como era antes (CLT 1943)

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

MÍNIMA INTERVENÇÃO  
NA AUTONOMIA  
Art. 8º, §3º da CLT

Atualmente, as disposições legais têm mais valor do que as convenções e acordos coletivos de trabalho.

No novo texto, algumas questões regulamentadas pela CLT poderão ser negociadas entre empregadores e empregados, por acordo coletivo ou mesmo individual e prevalecerão sobre a lei. Assim, os sindicatos e as empresas poderão negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, não necessariamente limitadas a condições mais benéficas. Será expressamente reconhecida a prevalência do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade, restringindo à Justiça do Trabalho a análise da validade dos instrumentos pelo preenchimento dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei).

REPRESENTAÇÃO DOS  
TRABALHADORES  
Arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT

A Constituição assegura a eleição de representante da categoria em empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação. O delegado sindical tem direitos de um trabalhador comum, porém, estabilidade de 2 anos.

Com a nova redação, empregados poderão definir três colegas que os representarão na negociação, em empresas com, no mínimo, 200 empregados. Essas pessoas não precisarão ser sindicalizadas.

# RELAÇÃO SINDICAL

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
<b>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL</b> Arts. 545, 578 a 587 e 602 da CLT	É descontada obrigatoriamente da folha de pagamento de todos os empregados, sindicalizados ou não. A contribuição sindical dos empregadores também é obrigatória.	Com a reforma, a contribuição passará a ser facultativa, ficando o desconto condicionado à prévia e expressa autorização do empregado, inclusive para os trabalhadores avulsos, autônomos e profissionais liberais. Os empregadores também poderão optar pelo recolhimento da contribuição sindical patronal.
<b>NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO</b> Art. 611-A da CLT	Não é previsto na CLT.	Com a reforma, a contribuição passará a ser facultativa, ficando o desconto condicionado à prévia e expressa autorização do empregado, inclusive para os trabalhadores avulsos, autônomos e profissionais liberais. Os empregadores também poderão optar pelo recolhimento da contribuição sindical patronal.
<b>MATÉRIAS QUE NÃO PODEM SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA (IN PEJUS)</b> Art. 611-B da CLT	É vedada a negociação coletiva in pejus.	A nova CLT definirá como objetos ilícitos de negociação por convenção ou acordo coletivo de trabalho: salário mínimo, 13º, FGTS, repouso semanal remunerado, férias, aviso prévio proporcional, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, direito de greve, dentre outros.

# RELAÇÃO SINDICAL

## O que é mais relevante

## Como era antes (CLT 1943)

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA  
Art. 614, §3º da CLT

A convenção ou acordo coletivo podem ter duração de, no máximo 2 (dois) anos, sendo que, na ausência de novo instrumento, prevalece a ultratividade: mesmo que a norma coletiva esteja vencida/expirada, prevalece a obrigação das partes de observarem as disposições econômicas e sociais que não tenham determinação de prazo específico para duração, até posterior norma que estabeleça novas condições.

Com a nova redação, a convenção ou acordo coletivo poderão ter duração de, no máximo 2 (dois) anos, sendo vedada a ultratividade.

PREVALÊNCIA ENTRE NORMAS COLETIVAS  
Art. 620 da CLT

As disposições previstas em Convenção Coletiva prevalecem, quando mais benéficas, sobre as estipuladas em Acordo Coletivo.

Na nova CLT, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

# GRUPO ECONÔMICO

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
<b>CONFIGURAÇÃO</b> Art. 2º §3º da CLT	A declaração de grupo econômico ou da responsabilidade solidária ocorre basicamente pela identidade de sócios de empresas distintas.	De acordo com a nova redação (art. 2º, §3º da CLT), a mera identidade de sócios em empresas diferentes, por si só, não autorizará a declaração de existência de grupo econômico para fins de responsabilização trabalhista, sendo necessária "a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas dele integrantes".
<b>SÓCIO RETIRANTE</b> Art. 10 da CLT	Não é previsto na CLT.	Na nova Lei, a previsão de responsabilização do sócio retirante se aproximará do conceito do direito civil/empresarial, na medida em que prevê que "o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação de contrato" e que a responsabilidade solidária só ocorrerá quando ficar comprovada fraude.
<b>SUCCESSÃO</b> Art. 448-A	A CLT atual prevê tão somente que a "mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".	Nos termos da nova Lei "a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência".

# GRUPO ECONÔMICO

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA Art 855-A da CLT	Não é previsto na CLT.	Nos termos da nova Lei será aplicável ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica exatamente nos termos do novo CPC (em seus arts. 133 a 137).
MULTA PELA AUSÊNCIA DE REGISTRO EM CTPS Arts. 47 e 47-A da CLT	A empresa que mantém empregado não registrado incorre na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.	Com a nova redação, o empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, sendo reduzido a R\$ 800,00 (oitocentos reais) em caso de microempresa ou empresa de pequeno porte).
TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO Art. 442- B da CLT	A CLT não prevê.	Na nova redação, a CLT criará a figura do autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços para um único empregador de forma contínua, sem estabelecimento de vínculo. Art. 442-B. 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 no art. 3º desta Consolidação.

# GRUPO ECONÔMICO

## O que é mais relevante

## Como era antes (CLT 1943)

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

### TERCEIRIZAÇÃO

Art. 4º-A, 4º-C, 5º- A, 5º-C, 5º-D da Lei 6.019/1974

Segundo a Súmula 331 do TST, é permitida apenas para serviços de vigilância, conservação e limpeza e para atividades-meio do tomador, desde que inexistente pessoalidade e subordinação direta.

Na CLT nova, a terceirização será permitida para todas as atividades, inclusive na atividade principal. O terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos. Entretanto, deverá ser observado o prazo de 18 (dezoito) meses entre a contratação de pessoa jurídica que prestou serviços na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo, exceto se forem aposentados. Ou seja, o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

### REGRAS GERAIS

Diária de 8 horas  
Semanal de 44 horas  
Mensal de 220 horas  
Possível até 2 horas extras (art. 59 CLT) desde que com autorização convencional, sendo que a remuneração não pode ser inferior a 20%.

Com a reforma, a jornada diária poderá ser de 12 horas por 36 de descanso (art. 59-A). Os limites de 44 horas semanais e 220 horas mensais permanecerão, de modo que a realização de horas extras dependerá de um único documento neste sentido (acordo individual ou CCT ou ACT) e a remuneração não poderá ser inferior a 50% (na prática já era a previsão constitucional). A realização de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação nem o banco de horas e só será devido o pagamento do adicional quando não ultrapassado o limite semanal (art. 59-B). Além disso, as horas extras nos casos de necessidade imperiosa poderão ser exigidas independentemente de previsão convencional e não terão mais que ser comunicados ao MTE (§ 1º do art. 61).

# GRUPO ECONÔMICO

## O que é mais relevante

## Como era antes (CLT 1943)

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

TELETRABALHO  
Art. 75, "a" e "e" da CLT

Não é previsto na CLT.

Passa a ser previsto na lei (art. 75 "a" a "e" da CLT) viabilizando o trabalho fora das dependências da empresa, ainda que algumas atividades específicas tenham que ser desenvolvidas neste ambiente. Essa modalidade deverá estar expressamente prevista no contrato de trabalho, que, por sua vez, deverá ser expreso com relação as atividades que serão desenvolvidas. Neste tipo de contratação será possível haver negociação entre empregador e empregado quanto as responsabilidades sobre despesas relacionadas às funções em contrato (como por exemplo equipamentos, gastos com energia e internet). A princípio a remuneração será por tarefa e nessa modalidade estará excluído o controle de jornada de trabalho (art. 62, III), o que em tese exclui também o pagamento de horas extras.

TRABALHO PARCIAL  
Art. 58-A da CLT

É permitida jornada de até 25 horas semanais, sem hora extra.

De acordo com a nova CLT, a duração do trabalho poderá ser de até 30 horas, semanais sem a possibilidade de realização de horas extras ou de até 26 horas semanais, com acréscimo de até 6 horas extras semanais, pagas com acréscimo de 50%. As horas extras deverão ser compensadas na semana seguinte ou quitadas em folha no mês subsequente. O empregado contratado sob esse regime poderá converter 1/3 do período de férias em abono e ao restante da normativa de férias será igual a das outras modalidades de contratação.

# GRUPO ECONÔMICO

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
JORNADA IN ITINERE Art. 58, § 3º da CLT	O benefício é garantido pelo artigo 58, parágrafo 2º da CLT, nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público.	O tempo que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, tanto na ida quanto na volta da jornada, inclusive caso o transporte seja fornecido pela empresa, deixa de ser computado na jornada de trabalho e não será pago ao funcionário.
DESCANSO Art. 71, §4º da CLT	O trabalhador tem direito a um intervalo para descanso ou alimentação de uma a duas horas diárias (art. 71).	A nova CLT permite que o intervalo intrajornada seja negociado, podendo ser usufruído no tempo mínimo de meia hora. A não concessão ou a concessão parcial deste intervalo implicará tão somente no pagamento do período suprimido com acréscimo do adicional de 50% da hora normal de trabalho (art. 71, §4º).
BANCO DE HORAS Art. 59, §5º e 6º da CLT	Somente pode ser instituído por negociação coletiva e as horas poderiam ser compensadas dentro de 1 ano.	Pela nova Lei poderá ser pactuado o Banco de Horas por acordo individual escrito e terá limite de 6 meses para compensação das horas extras (§5º art. 59), sendo que será possível, ainda, sua permissão por acordo individual, inclusive tácito, desde que a compensação ocorrer no mesmo mês (§6º art. 59).

# TRABALHO INTERMITENTE

## O que é mais relevante

JORNADA INTERMITENTE  
Art. 452-A da CLT

## Como era antes (CLT 1943)

Não é previsto na CLT.

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

A nova CLT prevê o contrato por hora, que deverá ser escrito e discriminar o valor da hora de trabalho, que não poderá 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. O empregador deverá convocar o empregado, informando a jornada, com 3 (três) dias de antecedência, tendo este 1 (um) dia útil para resposta. O silêncio representará recusa, sendo que não descaracteriza a subordinação. Aceita a oferta, a parte que descumprir deve pagar à outra, em 30 dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. O tempo de inatividade do empregado não é considerado como tempo à disposição do empregador. Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato, de forma discriminada em recibo de pagamento, das parcelas: (i) remuneração; (ii) férias proporcionais com acréscimo de um terço; (iii) décimo terceiro salário proporcional; (iv) repouso semanal remunerado; e (v) adicionais legais. O empregador deve realizar os depósitos de FGTS com base nos valores pagos no período mensal, garantido o período de 1 (um) mês de férias a cada 12 (doze) meses.

# REMUNERAÇÃO

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
PISO NA REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO	A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou ao salário mínimo.	Na nova Lei, o pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção.
INTEGRAÇÃO DAS VERBAS Art. 457, § 1º, 2º e 4º CLT	Auxílios, prêmios e abonos integram os salários.	No novo formato da CLT, benefícios como auxílios, prêmios, abonos, auxílio médico e odontológico deixarão de integrar a remuneração.
EQUIPARAÇÃO SALARIAL Art. 461, §1º, 5º e 6º da CLT	Prevê a equiparação para empregados da mesma localidade, com trabalho de igual valor, feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.	A nova redação, excluirá o critério de "mesma localidade" para a equiparação salarial, substituindo pelo "mesmo estabelecimento comercial". Instituirá que trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

# REMUNERAÇÃO

## O que é mais relevante

PLANO DE CARGOS  
Art. 461, §2º e 3º da CLT

## Como era antes (CLT 1943)

Para ser considerado válido o PCS deve ser homologado pelo MTE e prever promoções de forma alternada, obrigatoriamente.

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

A nova CLT permitirá a adoção de PCS por meio de norma interna da empresa ou por negociação coletiva (§ 2º e §3º do art. 461), sendo que as promoções poderão ser feitas por merecimento ou por antiguidade, de forma alternada ou por apenas um dos critérios dentro de cada categoria profissional. Além disso, a existência de um PCS automaticamente excluirá as hipóteses de equiparação salarial entre colaboradores (sendo que o art. 461 prevê ainda que trabalho de igual valor será o exercido por pessoas cujo o tempo de serviço não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos - §1º e 5º).

# RECISÃO CONTRATUAL

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
<p>PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS Art. 477, §6º da CLT</p>	<p>Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.</p>	<p>Na redação que entrará em vigor, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato.</p>
<p>AUTORIZAÇÃO PRÉVIA PARA DEMISSÃO EM MASSA Art. 477-A da CLT</p>	<p>Não é previsto na CLT.</p>	<p>Na nova redação, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não haverá necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>
<p>PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA COM PLENA QUITAÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS Art. 477-B da CLT</p>	<p>Não é previsto na CLT.</p>	<p>De acordo com a nova CLT, o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ensejará quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</p>

# RECISÃO CONTRATUAL

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
JUSTA CAUSA Art. 482, m da CLT	Prevê as hipóteses de justa causa nas alíneas "a" a "l" do artigo 482.	A nova Lei Incluirá como causas da rescisão por justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
EXTINÇÃO MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL Art. 484-A da CLT	Não é previsto na CLT.	Nos termos da nova CLT o contrato de trabalho poderá ser encerrado por acordo entre as partes, com pagamento de 50% do aviso prévio, se indenizado, e 20% do FGTS. Neste caso, o trabalhador poderá movimentar até 80% do valor da conta do FGTS, ficando excluído do seguro desemprego.
ARBITRAGEM NO CONTRATO INDIVIDUAL Art. 507-A da CLT	Não é previsto na CLT.	A nova CLT prevê que, os contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (aproximadamente R\$ 11.000,00), poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

# RECISÃO CONTRATUAL

O que é mais relevante	Como era antes (CLT 1943)	Como é com a nova reforma (CLT 2017)
TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL Art. 507-B da CLT	Não é previsto na CLT.	Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, pelo qual o empregado dá quitação de obrigações de dar e fazer..
DANO EXTRAPATRIMONIAL Arts. 233-A ao 223-G da CLT	Não é previsto na CLT. Não há regulamentação sobre o valor da indenização. Os juízes estipulam o valor em ações, conforme a peculiaridade de cada caso de ofensa à integridade moral da vítima.	Na nova redação, são os danos (ação ou omissão) que atingem a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Pessoa física: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Pessoa jurídica: a imagem, a marca, o nome, o sigilo empresarial e o sigilo da correspondência. Os responsáveis serão todos que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado. Poderão ser pedidos cumulativamente. Estabelecerá parâmetros para o deferimento da indenização: - ofensa leve, a indenização será de até 3 vezes o último salário contratual do ofendido; - ofensa média, até 5 vezes o último salário contratual do ofendido; - ofensa de natureza grave, até 20 vezes o último salário contratual do ofendido; - e ofensa de natureza gravíssima, até 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Caso o ofendido seja pessoa jurídica, serão utilizados os mesmos parâmetros, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

# TRABALHO INSALUBRE

## O que é mais relevante

PARA GESTANTES  
Art. 394-A da CLT

## Como era antes (CLT 1943)

A CLT determina o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. O aviso de gravidez para a empresa não tem limite de tempo.

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

No novo formato, a empregada gestante ou lactante poderá trabalhar em ambiente insalubre de qualquer grau, mediante apresentação de atestado médico que garanta que não há riscos à saúde do bebê, nem à mãe ou que não oferece risco à gestação ao à lactante. O afastamento da gestante ocorrerá somente de atividades consideradas insalubres em grau máximo. Durante a lactação, o afastamento de atividade insalubre em qualquer grau será condicionado a atestado de saúde. Pessoas demitidas terão limite máximo de 30 dias para informar a empresa sobre gravidez.

# VESTIMENTAS

## O que é mais relevante

VESTIMENTAS  
Art. 456-A da CLT

## Como era antes (CLT 1943)

Não é previsto na CLT.

## Como é com a nova reforma (CLT 2017)

Na nova CLT, caberá ao empregador definir o padrão de vestimenta que será usado no ambiente de trabalho, podendo inserir logomarcas da empresa e de parceiros nos uniformes. A higienização da vestimenta será de responsabilidade do trabalhador, exceto nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos especiais para tanto.

# SOBRE

LG&P

Expertise jurídica para  
impulsionar negócios

Com *mindset* voltado para negócios, o LG&P é um escritório de advocacia que atende exclusivamente o mercado corporativo, oferecendo soluções jurídicas nas áreas do **Direito Tributário, Trabalhista, Empresarial, Societário, M&A e Digital**, no consultivo e no contencioso.



40 profissionais  
diretos, sendo:

30 Advogados  
10 Administrativos



150 advogados  
correspondentes,  
por todo o Brasil



550 clientes  
ativos (CNPJ)



10 anos  
de know  
how



Sede: Campinas  
Filiais: São Paulo  
e Limeira



Atende  
clientes em  
todo o Brasil



LG&P

Expertise jurídica para  
impulsionar negócios

[lopesgoncales.com.br](http://lopesgoncales.com.br)

+55 (19) 3045.5250 | Campinas - SP