



Neste artigo, você verá:



- [Jornada de Trabalho](#)
- [Modalidades de Contrato e Trabalho](#)
- [Férias](#)
- [Rescisão do Contrato](#)
- [Relações Sindicais e Negociação Coletiva](#)
- [Aspectos Processuais e Danos Morais](#)

Jornada de Trabalho

As regras sobre o tempo de trabalho e descanso foram um dos focos da reforma.

Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)
Tempo à Disposição do Empregador	O tempo em que o empregado permanecia nas dependências da empresa, aguardando ou executando ordens, era considerado tempo de serviço.	Não é mais considerado tempo à disposição o período em que o empregado, por escolha própria, permanece na empresa para atividades particulares como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme (quando não obrigatória na empresa). (Art. 4º, § 2º)
Horas <i>in itinere</i> (Tempo de Deslocamento)	O tempo de deslocamento do empregado até o local de trabalho e seu retorno, quando em transporte fornecido pela empresa e em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, era computado na jornada.	O tempo de deslocamento não é mais computado na jornada de trabalho , independentemente do meio de transporte ou da localização da empresa. (Art. 58, § 2º)



Intervalo Intra jornada (Almoço/Descanso)	Mínimo de 1 hora para jornadas acima de 6 horas. A não concessão implicava no pagamento da hora cheia com acréscimo de 50%. Tinha natureza salarial.	O intervalo pode ser negociado via acordo ou convenção coletiva para ser de, no mínimo, 30 minutos . A supressão parcial do intervalo implica no pagamento apenas do período suprimido (e não da hora cheia), com acréscimo de 50% e natureza indenizatória . (Art. 71, § 4º e Art. 611-A, III)
Jornada 12x36	Dependia de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Pode ser estabelecida por acordo individual escrito entre empregado e empregador. Os feriados e prorrogações de trabalho noturno já são considerados compensados nessa jornada. (Art. 59-A)
Banco de Horas	A compensação deveria ocorrer em até 1 ano (se por acordo coletivo) ou 6 meses (se por acordo individual).	- Banco de horas anual: Mantido via acordo ou convenção coletiva. - Banco de horas semestral: Pode ser pactuado por acordo individual escrito . (Art. 59, § 5º) - Compensação mensal: Pode ser feita por acordo individual tácito ou escrito . (Art. 59, § 6º)

Modalidades de Contrato e Trabalho

A reforma criou e regulamentou novas formas de contratação.

Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)
--------	-----------------------------	------------------------------------



Teletrabalho (Home Office)	Não havia regulamentação específica na CLT.	Regulamentado. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador. - Deve constar expressamente no contrato. - A responsabilidade por despesas (internet, energia, equipamentos) deve ser prevista em contrato. - O comparecimento eventual à empresa não descaracteriza o regime. (Arts. 75-A a 75-E)
Trabalho Intermitente	Não existia essa modalidade na CLT.	Criado o contrato de trabalho intermitente, sem jornada fixa. - O empregado é convocado com 3 dias de antecedência e tem 1 dia útil para responder. A recusa não quebra o contrato. - O pagamento (salário, férias + 1/3, 13º proporcional) é feito ao final de cada período de serviço. - Garante o recolhimento de FGTS e previdência. (Art. 443, § 3º e Art. 452-A)
Trabalho em Regime Parcial	Limitado a 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. Férias proporcionais (máximo de 18 dias).	Duas opções: 1. Contrato de até 30 horas semanais , sem horas extras. 2. Contrato de até 26 horas semanais , com possibilidade de até 6 horas extras. As férias passam a ser de 30 dias, como para os demais empregados. (Art. 58-A)
Trabalhador Autônomo	A contratação de autônomo com continuidade e exclusividade gerava risco de reconhecimento de vínculo empregatício.	A contratação de autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não , afasta a qualidade de empregado. (Art. 442-B)
Férias		
Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)



Fracionamento das Férias	Podiam ser divididas em até 2 períodos, sendo que um deles não podia ser inferior a 10 dias. O fracionamento só era permitido em casos excepcionais.	As férias podem ser divididas em até 3 períodos , com a concordância do empregado. - Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos. - Os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos cada. - É proibido o início das férias nos 2 dias que antecedem feriado ou repouso semanal. (Art. 134, §§ 1º e 3º)
---------------------------------	--	---

Rescisão do Contrato

Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)
Homologação da Rescisão	Obrigatória no sindicato ou no Ministério do Trabalho para contratos com mais de 1 ano.	Não há mais a necessidade de homologação da rescisão em sindicato ou órgão público. A baixa na carteira de trabalho é suficiente. (Revogação dos §§ 1º e 3º do art. 477)
Rescisão por Acordo	Não havia previsão. A prática comum era o “acordo informal”, que era ilegal.	Criada a extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador. - Aviso prévio: Metade (se indenizado). - Multa do FGTS: Metade (20%). - Saque do FGTS: Limitado a 80% do saldo. - Seguro-desemprego: O empregado não tem direito . - Demais verbas são pagas integralmente. (Art. 484-A)
Demissão em Massa (Coletiva)	Exigia negociação prévia com o sindicato da categoria, segundo entendimento do TST.	As dispensas individuais, plúrimas ou coletivas se equiparam e não exigem autorização prévia de entidade sindical ou celebração de acordo coletivo. (Art. 477-A)
Justa Causa	Rol de hipóteses previstas no Art. 482.	Adicionada uma nova hipótese: perda da habilitação profissional (ex: motorista que perde a CNH) em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Art. 482, alínea ‘m’)



Relações Sindicais e Negociação Coletiva

Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)
Contribuição Sindical	Obrigatória para todos os trabalhadores, com desconto de um dia de trabalho por ano.	Passou a ser facultativa . O desconto só pode ser feito com autorização prévia e expressa do trabalhador. (Arts. 578, 579 e 582)
Prevalência do Negociado sobre o Legislado	A lei prevalecia sobre acordos e convenções, salvo para conceder mais benefícios.	Acordos e convenções coletivas prevalecem sobre a lei em diversos pontos, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada (mínimo de 30 min), plano de cargos e salários, teletrabalho, etc. (Art. 611-A)
Direitos Intocáveis	Direitos constitucionais como salário mínimo, 13º, FGTS, férias + 1/3, licença-maternidade, entre outros, não podiam ser reduzidos.	A reforma listou expressamente os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por negociação, mantendo a proteção sobre os direitos fundamentais. (Art. 611-B)
Representação no Local de Trabalho	Apenas a CIPA e os delegados sindicais.	Criada a Comissão de Representantes dos Empregados para empresas com mais de 200 funcionários, para promover o diálogo direto com o empregador, sem a participação do sindicato. (Arts. 510-A a 510-D)

Aspectos Processuais e Danos Morais

Tópico	Como Era (Antes da Reforma)	Como Ficou (Com a Lei 13.467/2017)
Dano Extrapatrimonial (Moral)	O valor da indenização era definido livremente pelo juiz.	A indenização foi tarifada e vinculada ao último salário contratual do ofendido: <ul style="list-style-type: none">- Ofensa Leve: até 3 vezes o salário.- Ofensa Média: até 5 vezes o salário.- Ofensa Grave: até 20 vezes o salário.- Ofensa Gravíssima: até 50 vezes o salário. (Art. 223-G, § 1º)



Justiça Gratuita	Bastava uma declaração de pobreza para obter o benefício.	A parte deve comprovar a insuficiência de recursos ou receber salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios do INSS. (Art. 790, § 3º e 4º)
Honorários de Sucumbência	O empregado, mesmo perdendo a ação , raramente pagava honorários para o advogado da empresa.	A parte que perde a ação (reclamante ou reclamado) deve pagar honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (de 5% a 15% sobre o valor da condenação ou do pedido improcedente). Mesmo o beneficiário da justiça gratuita pode ter que pagar se obtiver créditos no processo. (Art. 791-A)
Depósito Recursal	Valor integral para todas as empresas.	O valor do depósito é reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. (Art. 899, § 9º)