

# Perguntas e Respostas

Sobre a proposta de modernização da legislação trabalhista



## Caminho para o diálogo e a pacificação das relações de trabalho

Esta cartilha apresenta o detalhamento de cada ponto do projeto de lei de modernização da legislação trabalhista. Fruto de intenso diálogo com empresários e trabalhadores e de avaliações técnicas e consultas a juristas, o projeto é um passo importante para colocar o Brasil nos trilhos da modernidade e da pacificação das relações de trabalho.

O texto foi concebido com a premissa de que não poderia haver redução de nenhum direito trabalhista – pelo contrário, o projeto reafirma e aprimora direitos assegurados na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ele também garante segurança jurídica, ao conferir força de lei às convenções e aos acordos coletivos, fortalecendo a atuação sindical e evitando a judicialização de questões aprovadas por trabalhadores e empregadores. Além disso, o projeto de lei visa criar oportunidade de ocupação com renda, por meio da abertura de novas vagas de empregos, e combater duramente a informalidade da mão de obra.

Passados quase 30 anos desde a promulgação da Constituição, a democracia brasileira está suficientemente madura e os atores do mundo do trabalho – sindicatos laborais e empresas – preparados para negociar autonomamente.

Hoje, 75% dos sindicatos laborais existentes no país são filiados a alguma central sindical, o que atesta o alto grau de organização dos trabalhadores no Brasil.

Com certeza, o caminho para o avanço social no Brasil passa pelo diálogo franco e direto entre as entidades sindicais de trabalhadores e os empregadores na busca da resolução dos conflitos trabalhistas. Essa é a direção para o contínuo amadurecimento das relações de trabalho e de nossa sociedade. O Brasil não merece menos.

**Ministro do Trabalho**  
**Ronaldo Nogueira**

## Quais são as mudanças propostas na legislação trabalhista?

O Ministério do Trabalho apresentou no dia 22 de dezembro de 2016 um projeto de lei com proposta para dar segurança jurídica às convenções e acordos coletivos de trabalho em 13 pontos específicos:

I. As férias poderão ser usufruídas da forma mais vantajosa para as partes, com parcelamento em até três vezes e pagamento proporcional aos respectivos períodos gozados, e com pelo menos duas semanas consecutivas de descanso em entre uma dessas parcelas;

II. A jornada de trabalho padrão permanece de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Mediante acordo coletivo, o cumprimento da jornada diária poderá ser negociado entre patrões e empregados, desde que respeitados os limites máximos de 220 horas mensais e de 12 horas diárias, e os limites mínimos de 11 horas para o intervalo entre duas jornadas (interjornada) e de 30 minutos para o intervalo intrajornada;

III. As empresas que celebram acordos com os sindicatos de trabalhadores para participação nos lucros e resultados (PLR) poderão pactuar o pagamento da PLR em até quatro vezes (de acordo com a divulgação do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos), garantido o parcelamento em no mínimo duas vezes;



IV. A formação de um banco de horas, sendo garantida a conversão para o banco da hora que exceder a jornada normal com um acréscimo de no mínimo 50%;

V. Em locais de difícil acesso ou não servido por transporte público, caso o empregador forneça a condução, a empresa e o sindicato laboral poderão definir a forma de remuneração ou de compensação pelo tempo gasto pelo trabalhador no percurso para chegar ao local de trabalho e para retornar para sua casa;

VI. O estabelecimento de um intervalo durante a jornada de trabalho (intra-jornada) com no mínimo 30 minutos;

VII. Estabelecimento de um plano de cargos e salários;

VIII. Trabalho remoto, como o home office;

IX. Remuneração por produtividade;

X. Dispor sobre a extensão dos efeitos de uma norma coletiva de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho, após o término do seu prazo de validade ("ultratividade");

XI. Ingresso no Programa de Seguro-Emprego;

XII. Registro da jornada de trabalho;

XIII. Regulamento Empresarial.

## Como vai funcionar o fracionamento das férias?

O empregado poderá usufruir dos dias de descanso em até três períodos, desde que um deles seja de ao menos duas semanas consecutivas. Para isso, é preciso que o fracionamento seja aprovado pelo sindicato de trabalhadores e pelas empresas e faça parte da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. O pagamento das férias será proporcional a cada período usufruído.

## Como funciona hoje a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais?

Hoje, a jornada padrão de trabalho é de oito horas diárias, com a possibilidade de duas horas extras, e 44 horas semanais. Os empregados que trabalham seis dias na semana podem fazer até 12 horas extras semanais.

A proposta de Projeto de Lei visa dar força de lei aos 13 pontos tratados no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem contudo deixar na ilegalidade o que já é hoje permitido pela legislação trabalhista, como a jornada 12hx36h, reconhecida pela Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e a "semana espanhola", legitimada pela Orientação Jurisprudencial nº 323, também do TST.



O exemplo abaixo mostra uma das possíveis formas de cumprir a jornada de trabalho 12hx36h, atualmente. O empregado pode trabalhar 48 horas em uma semana e 36 horas na semana seguinte, totalizando 84 horas em duas semanas; portanto, quatro horas a menos do que seria permitido (88 horas em duas semanas). Como o próprio TST justificou quando da aprovação da Súmula 444,

"(...) o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, permite a flexibilização da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva; na jornada 12hx36h existe efetiva compensação de horas; no regime de 12hx36h a jornada mensal tem um total de 180 horas, número mais favorável do que o limite constitucional de 220 horas; a jornada especial não pode ser imposta e só poderá ser adotada por meio de negociação coletiva; e se reconhecida a validade do regime, não poderá haver pagamento das horas posteriores à 10ª - tendo como limite a 12ª hora - como extraordinárias."

**Assim, o trabalhador nesse regime poderá atualmente cumprir as seguintes jornadas:**

**Segunda:** 0h às 12h

**Terça:** folga

**Quarta:** 0h às 12h

**Quinta:** folga

**Sexta:** 0h às 12h

**Sábado:** folga

**Domingo:** 0h às 12h

**Total:** 48 horas trabalhadas na primeira semana.

**Segunda:** folga

**Terça:** 0h às 12h

**Quarta:** folga

**Quinta:** 0h às 12h

**Sexta:** folga

**Sábado:** 0h às 12h

**Domingo:** folga

**Total:** 36 horas trabalhadas na segunda semana.

Quanto à "semana espanhola", o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 323, normatiza que, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, poderá ser pactuada a compensação de horário entre

duas semanas, alternando-se 48 horas em uma semana e 40 horas na outra semana, de forma que em duas semanas seja cumprida a jornada de trabalho de 88 horas, seguindo o parâmetro da Constituição Federal.

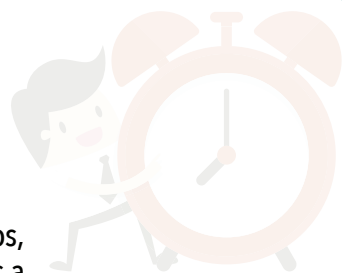
323. Acordo de Compensação de Jornada. "Semana espanhola". Validade (DJ 09.12.2003)

[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm)

"É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho."

O projeto de lei de modernização da legislação trabalhista possibilita que o sindicato dos trabalhadores e a empresa possam discutir e pactuar a forma de cumprimento da jornada de trabalho que melhor atenda aos interesses de ambas as partes. Contudo, a forma de cumprimento da jornada de trabalho pactuada na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho terá de atender aos requisitos abaixo:

- I. limite de jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias;
- II. limite de 12 (doze) horas extras semanais;
- III. intervalo intrajornada (para alimentação) de no mínimo 30 minutos;
- IV. intervalo interjornada (entre dois dias trabalhados) de no mínimo 11 (onze) horas;
- V. 220 horas mensais.



## O que muda na jornada diária, semanal e mensal com a modernização da legislação trabalhista?

Os trabalhadores, por intermédio dos seus sindicatos, passam a ter o poder de decidir com as empresas a forma como as jornadas de trabalho diária, semanal e mensal serão cumpridas, observados:

- I. limite de jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias;
- II. limite de 12 (doze) horas extras semanais;
- III. intervalo intrajornada (para alimentação) de no mínimo 30 minutos;
- IV. intervalo interjornada (entre dois dias trabalhados) de no mínimo 11 (onze) horas;
- V. 220 horas mensais.

Se não houver pactuação entre as partes – sindicato de trabalhadores e empresa –, fica valendo a regra geral atualmente vigente: jornada padrão de oito horas diárias, com a possibilidade de duas horas extras por dia, com 44 horas semanais e 220 horas mensais.

## Trabalhadores e empresários podem aprovar em convenção coletiva uma jornada maior, de 15 horas por dia, por exemplo, desde que não ultrapasse as 44 semanais?

Não. Por meio da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, o sindicato laboral e a empresa têm de observar os limites legais permitidos, que são:

- I. limite de jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias;



- II. limite de 12 (doze) horas extras semanais;
- III. intervalo intrajornada (para alimentação) de no mínimo 30 minutos;
- IV. intervalo interjornada (entre dois dias trabalhados) de no mínimo 11 (onze) horas;
- V. 220 horas mensais.

### **Em que casos não pode haver alteração da jornada?**

Os sindicatos de trabalhadores e empresas podem pactuar a forma de cumprimento da jornada de trabalho que melhor atenda aos seus interesses. Essa jornada de trabalho pactuada só **não** será válida se ela **não** atender aos requisitos abaixo:

- I. limite de jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias;
- II. limite de 12 (doze) horas extras semanais;
- III. intervalo intrajornada (para alimentação) de no mínimo 30 minutos;
- IV. intervalo interjornada (entre dois dias trabalhados) de no mínimo 11 (onze) horas;
- V. 220 horas mensais.

### **Como será feito o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)?**

As empresas que celebram acordos com os sindicatos de trabalhadores para participação nos lucros e resultados (PLR) poderão pactuar o pagamento da PLR em até quatro vezes (de acordo com a divulgação do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos), garantido o parcelamento de no mínimo em duas vezes.

Com isso, o trabalhador poderá receber a PLR assim que a empresa fizer a publicação do balanço ou balancete, caso a previsão conste do acordo coletivo.

## O que é e como vai funcionar o intervalo interjornada?

O intervalo interjornada é o período mínimo de descanso garantido ao trabalhador entre o final de uma jornada de trabalho e o início da seguinte, que deve ser de pelo menos 11 (onze) horas consecutivas.



Após deixar o expediente em um dia, o funcionário só pode voltar ao trabalho no mínimo 11 horas depois. Essa regra já é válida atualmente e tem de ser observada na implementação do projeto de lei.

## O que são horas "in itinere"?

É o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. A proposta do Ministério do Trabalho permite que os sindicatos de trabalhadores e as empresas discutam formas de remuneração ou de compensação para as horas "in itinere".

## O que é o intervalo intrajornada?

Para quem trabalha mais de 6 horas por dia, é o tempo mínimo dentro da jornada de trabalho reservado para repouso ou alimentação. Esse intervalo, geralmente para alimentação, não pode ser inferior a 30 minutos. Já quem trabalha até 6 horas por dia é garantido o intervalo de 15 minutos para descanso. Os intervalos para descanso não são computados na duração do trabalho.

## Sindicatos e empresas podem estender a validade de instrumentos coletivos de trabalho após sua expiração?

A Súmula nº 277 do TST prevê que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. É a chamada "ultratatividade" da norma coletiva. Contudo, em 14 de outubro de 2016 o Ministro do STF Gilmar Mendes concedeu medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratatividade de normas de acordos e de convenções coletivas.



A proposta do Ministério do Trabalho dá força de lei à pactuação feita pelo sindicato laboral e a empresa que estabeleça o período extra de vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho, além do prazo de vigência originalmente pactuado (após a expiração da vigência normal da convenção ou acordo coletivo de trabalho). Assim, uma norma acordada entre sindicato e empresa que valia por prazo determinado – dois anos, por exemplo – poderá ter sua validade estendida mediante acordo entre as partes.

## Sindicatos e empresas podem discutir o ingresso da companhia no Programa Seguro-Emprego?

Sim. A discussão sobre o ingresso no programa, que permite a redução da jornada de trabalho e dos salários em até 30%, com complementação de até

50% da diferença pelo governo, pode ser objeto de discussão entre sindicatos de trabalhadores e empresas. A proposta deixa mais transparente a adesão ao programa, estimula a busca de soluções conjuntas e fortalece a ação dos sindicatos.

## Os trabalhadores podem estabelecer plano de cargos e salários com as empresas?

Sim. A proposta do Ministério do Trabalho busca incentivar que empresa e sindicato laboral pactuem sobre o Plano de Cargos e Salários que será implementado, valorizando a negociação coletiva.

## Como será feito o banco de horas do trabalhador?

Atualmente o banco de horas é creditado na relação de "um para um", ou seja, se o trabalhador faz uma hora extra é creditada no seu banco de horas uma hora extra. O Projeto de Lei proposto estabelece que esse crédito no banco de horas do trabalhador deverá ser feito com acréscimo de, pelo menos, 50%. Assim, para cada hora extra feita deverá ser creditada no banco de horas do trabalhador pelo menos 1h30 (uma hora e trinta minutos).

## Como será feita a remuneração por produtividade?

Também dependerá de acordo entre o sindicato de trabalhadores e a empresa, que podem definir a forma de remuneração por produtividade que, por exemplo, poderá ser por comissão, por peça/unidade, por tarefa, percentagem, prêmios, etc.

Caso a produtividade pactuada não seja alcançada, o empregado que trabalha 44 horas semanais tem direito a no mínimo um salário mínimo de remuneração, como hoje já estabelece a lei, ou a garantia salarial mínima que pode estar prevista na convenção ou acordo coletivo de trabalho. Os trabalhadores em regime de tempo parcial remunerados por produtividade têm garantida a remuneração mínima proporcional ao salário mínimo.

## A remuneração por produtividade pode causar a redução de salários?

A lei garante aos trabalhadores uma remuneração mínima não inferior ao salário mínimo vigente, para os que trabalham 44 horas semanais. A garantia salarial mínima pode estar prevista na convenção ou acordo coletivo de trabalho. Os trabalhadores em regime de tempo parcial remunerados por produtividade têm garantida a remuneração mínima proporcional ao salário mínimo. Para os trabalhadores em regime de tempo parcial remunerados por produtividade é garantida a remuneração mínima proporcional ao salário mínimo. A remuneração por produtividade tem como piso essa remuneração mínima legal. A máxima dependerá do alcance da produtividade estabelecida.



## Como será regulado o trabalho remoto? O trabalhador que exercer sua atividade fora do local de trabalho terá uma jornada máxima a ser cumprida?

A forma de execução do trabalho remoto, controle da jornada de trabalho e remuneração também dependem de acordo entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa. Ainda que exercendo sua atividade fora do ambiente da empresa, é preciso a **observância aos limites**:

- I. jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias;
- II. 12 (doze) horas extras semanais;
- III. intervalo intrajornada (para alimentação) de no mínimo 30 minutos;
- IV. intervalo interjornada (entre dois dias trabalhados) de no mínimo 11 (onze) horas;
- V. 220 horas mensais.

## Como será feita a escolha do representante dos empregados nas empresas?

O projeto regulamenta artigo 11 da Constituição Federal estabelecendo que os empregados em empresas com mais de 200 funcionários poderão eleger um representante com mandato de dois anos, com possibilidade de uma reeleição por



igual período e garantia de emprego desde o registro da candidatura até seis meses após o término do mandato. As convenções e os acordos coletivos podem ampliar para até cinco representantes dos trabalhadores por "**estabelecimento**" da empresa.

## O projeto de lei prevê ações de combate à informalidade?

Sim. Com o objetivo de combater o trabalho informal procurou-se também atualizar os mecanismos de repressão desse problema no país, que deixa desprotegido o trabalhador e afeta a arrecadação previdenciária, do Fundo de Garantia, do imposto de renda e do salário-educação, principalmente. Além de ampliar a fiscalização contra a falta de registro, o Ministério do Trabalho propôs aumento no valor das multas por caso de trabalhador não registrado. A multa passa dos atuais R\$ 400 para R\$ 6 mil por empregado não registrado e de igual valor em caso de reincidência. No caso de microempresas e empresas de pequeno porte, a multa será de R\$ 1 mil por trabalhador encontrado sem registro.

## O que muda nos contratos de trabalho temporário?

Eles passam dos atuais 90 dias, prorrogáveis por outros 90, para 120 dias, podendo ser estendido uma única vez pelo mesmo período. O contrato de trabalho temporário deve ser anotado na carteira de trabalho, na forma prevista na CLT. A proposta de modernização da legislação trabalhista também prevê que os trabalhadores em regime de contrato de trabalho temporário terão os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos trabalhadores em regime de prazo determinado (prazo certo).

## O que é regime de tempo parcial de trabalho?

O regime de tempo parcial está hoje regulamentado no art. 58-A da CLT, permitindo contratações de até 25 horas de trabalho semanal, sem a possibilidade de realização de horas extras e com **férias limitadas a no máximo dezoito dias por ano**. O projeto de Lei proposto amplia os parâmetros do contrato a tempo parcial, possibilitando que haja contratação para jornadas semanais de 30 horas, sem a possibilidade de realização de horas extras, ou com jornada de até 26 horas semanais, com a possibilidade de realização de mais seis horas extras semanais, para qualquer nível de contratação de jornada semanal (por exemplo, contrato de jornada a tempo parcial de 15 horas semanais poderá fazer seis horas extras semanais). As horas extras, nesse caso, passam a ser pagas com acréscimo de 50%.

Além disso, o Projeto de Lei iguala as **férias** do trabalhador a tempo parcial às dos demais trabalhadores celetistas, passando a ser de **trinta dias por ano**. Os trabalhadores a tempo parcial também poderão converter um terço do período de férias em pecúnia (dinheiro).



MINISTÉRIO DO  
**TRABALHO**

