



## “Reformas” do governo Temer: quadros comparativos

No dia 9 de maio, a reforma da Previdência (PEC 287/16) foi aprovada na comissão especial, em forma de substitutivo. O texto agora vai ser votado, em dois turnos, no plenário da Câmara, onde para ser aprovado terá de ter no mínimo 308 votos.

A reforma trabalhista (PL 6.787/16), aprovada na Câmara

no dia 26 de abril, está agora em discussão no Senado (PLC 38/17). Na Casa revisora, o texto vai ser examinado pelas comissões de Assuntos Econômicos (CAE), cujo relator é o senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES); de Constituição e Justiça (CCJ), que designou relator, o senador Romero Jucá (PMDB-RR); e a de Assuntos Sociais (CAS), cujo relator ainda não foi designado.

### Reforma da Previdência

*A reforma da Previdência, em discussão na Câmara dos Deputados, teve muitas alterações no substitutivo aprovado na comissão especial. Para conhecer o parecer do relator, deputado Arthur Oliveira Maia (PPS-BA), o DIAP elaborou quadro temático, com os principais pontos do substitutivo, que atinge os três pilares da Previdência Pública: 1) a idade, 2) o tempo de contribuição, e 3) o valor do benefício.*

#### IDADE MÍNIMA E CARÊNCIA – REGRA GERAL PARA OS REGIMES GERAL E PRÓPRIO

1. Institui idade mínima para o RGPS em 65 para homens e 62 para mulheres
2. Aumenta idade no RPPS de 60 para 65 anos no caso dos homens e de 55 para 62 no caso das mulheres
3. Lei irá prever aumento da idade mínima sempre que houver aumento, em número inteiro, da expectativa de sobrevivência da população brasileira aos 65 anos de idade para ambos os sexos
4. Aumento da carência de 15 para 25 anos para concessão de aposentadoria
5. Aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade (apenas para o RPPS e Estatais)

#### CÁLCULO DO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA – REGRA PERMANENTE

1. O valor será produto da média dos salários de contribuição, sendo:
  - a) 70% decorrente do acesso ao direito (idade mínima e carência)
  - b) Acréscimo de: i) 1,5% dos 26 aos 30 anos; ii) 2% dos 31 aos 35; e iii) de 2,5% dos 36 a 40 anos de contribuição (conforme o próximo slide).
2. Considera todas as contribuições desde 1994 e não apenas a média dos 80% maiores salários de contribuição.

Obs.: a média de contribuição do segurado do INSS é de 9,1 meses para cada ano, exigindo, assim, 54 anos em atividade para atingir os 40 anos de contribuição.

**CÁLCULO DO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA – REGRA PERMANENTE**

Leva em conta a média de todos os salários desde julho de 1994.

Tempo de contribuição	Benefício sobre a média	Acréscimo por ano de contribuição
25	70,0%	+ 1,5 pontos
26	71,5%	
27	73,0%	
28	74,5%	
29	76,0%	
30	77,5%	
31	79,5%	+ 2,0 pontos
32	81,5%	
33	83,5%	
34	85,5%	
35	87,5%	
36	90,0%	+ 2,5 pontos
37	92,5%	
38	95,0%	
39	97,5%	
40	100,0%	

**APOSENTADORIA POR IDADE – REGRA PERMANENTE E TRANSIÇÃO**

Regra Permanente – RGPS	Transição na aposentadoria por TC – RGPS
<p>1. Exigências:</p> <p>a) 65 anos de idade para homens e 62 para mulheres b) 25 de contribuição (carência para ambos os sexos)</p> <p>2. acaba a aposentadoria por tempo de contribuição</p>	<p>Exigências:</p> <p>a) 55 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem, b) 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher; c) acréscimo de 30% sobre o tempo que faltava para completar o tempo de contribuição na data da promulgação da reforma. d) aumento da idade mínima (55h e 53m) a partir do 3º ano de promulgação da PEC, à razão de um ano para cada dois anos até chegar 62m e 65h (conforme o próximo slide).</p>
<b>Transição da aposentadoria por idade no RGPS</b>	
<p>Exigências</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 65 anos de idade para homens e 60 anos para mulheres</li> <li>■ 180 contribuições (15 anos de contribuição)</li> <li>■ Acréscimo de 6 meses de contribuição a cada ano até chegar a 300 contribuições (25 anos de contribuição)</li> </ul>	

Obs. 1: ficam revogadas todas as demais regras de transição, incluindo a fórmula 85/95 e o fator previdenciário.

Obs. 2: os segurados da regra de transição poderão optar pelas regras permanentes, se entenderem mais vantajosas.

**PROGRESSÃO DA IDADE MÍNIMA**

A partir de 1º de janeiro de 2020, a idade mínima começará a subir escalonadamente um ano cada dois anos.

Ano	Mulher	Homem
2019	53	55
2020	54	56
2022	55	57
2024	56	58
2026	57	59
2028	58	60
2030	59	61
2032	60	62
2034	61	63
2036	62	64
2038	62	65

**APOSENTADORIA – REGRA PERMANENTE E TRANSIÇÃO**

Regra Permanente – RPPS	Transição na aposentadoria – RPPS
<p>1. Exigências:</p> <p>a) 65 anos de idade para homens e 62 para mulheres b) 25 de contribuição (carência para ambos os sexos) c) 10 anos de efetivo exercício no serviço público d) 5 anos no cargo efetivo</p> <p>2. acaba a aposentadoria por tempo de contribuição</p>	<p>Exigências:</p> <p>a) 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem b) 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher c) 25 anos de efetivos exercício de serviço público d) cinco anos no cargo efetivo e) pedágio de 30% em relação ao tempo de contribuição que falta para atingir, respectivamente, os 35h e 30m f) aumento da idade mínima (60h e 55m) a partir do 3º ano de promulgação da PEC, à razão de um ano para cada dois anos até chegar 62m e 65h.</p>

Obs. 1: ficam revogadas todas as demais regras de transição, incluindo a fórmula 85/95

Obs. 2: não existe regra de transição para aposentadoria por idade no RPPS

Obs. 3: o servidor que ingressou no serviço público até 16/12/1998 poderá optar pela redução de idade em um dia por cada dia de contribuição acima dos 35h e 30m

Obs. 4: mantém o abono no valor da contribuição para o RPPS do servidor em condições de se aposentar, mas que optou por continuar trabalhando;

Obs. 5: paridade e integralidade para quem ingressou até 31/12/2003 só após completar a idade de 65 (h) e 62 (m)

**APOSENTADORIAS ESPECIAIS – PROFESSOR**

Regra Permanente – RGPS e RPPS	Transição – RGPS
Exigências: a) 60 anos para ambos os sexos b) 25 de contribuição c) 10 anos de efetivo exercício no cargo	Exigências: a) 50 anos de idade e 30 de contribuição para homem b) 48 anos de idade e 25 de contribuição para mulher c) pedágio de 30% sobre o tempo que faltavam para cumprir o tempo de contribuição d) acréscimo de um ano para cada dois anos na idade mínima a partir do 3º ano da promulgação da PEC até a idade exigida na regra permanente

**Transição do RPPS**

Exigências a) 55 anos de idade e 30 de contribuição para homem b) 50 anos de idade e 25 de contribuição, se mulher c) 25 anos de contribuição, se mulher d) acréscimo de um ano para cada dois anos na idade mínima a partir do 3º ano da promulgação da PEC até a idade exigida na regra permanente	
Exigências: a) 60 anos para ambos os sexos b) 25 de contribuição c) 10 anos de efetivo exercício no cargo	Exigências: a) 50 anos de idade e 30 de contribuição para homem b) 48 anos de idade e 25 de contribuição para mulher c) pedágio de 30% sobre o tempo que faltavam para cumprir o tempo de contribuição d) acréscimo de um ano para cada dois anos na idade mínima a partir do 3º ano da promulgação da PEC até a idade exigida na regra permanente

**Transição do RPPS**

Exigências a) 55 anos de idade e 30 de contribuição para homem b) 50 anos de idade e 25 de contribuição, se mulher c) 25 anos de contribuição, se mulher d) acréscimo de um ano para cada dois anos na idade mínima a partir do 3º ano da promulgação da PEC até a idade exigida na regra permanente	
--	--

Obs.: Aposentadoria com paridade e integralidade aos 60 anos de idade.

**APOSENTADORIAS ESPECIAIS – POLICIAL**

Regra Permanente – RPPS	Transição – RPPS
Até que lei complementar defina, exige-se: a) 55 anos para ambos os sexos b) 25 anos de efetivo exercício na atividade policial para ambos os sexos c) 10 anos de efetivo exercício no serviço público d) 5 anos no cargo efetivo	Exigências: a) até que lei complementar defina, 55 anos de idade para ambos os sexos b) 30 anos de contribuição, se homem c) 25 anos de contribuição, se mulher d) 20 anos de atividade policial para ambos os sexos e) acréscimo de um ano para cada dois anos no tempo de efetivo exercício, a partir do 3º ano da promulgação da PEC, até o tempo efetivo a idade exigida na regra permanente

Obs.: integralidade e paridade aos policiais que alcançarem os requisitos da regra permanente ou da regra transitória e que tenham ingressado no cargo policial antes da instituição da previdência complementar

**APOSENTADORIAS ESPECIAIS****ATIVIDADES PREJUDICIAIS À SAÚDE / DEFICIENTES / TRABALHADOR RURAL DA ECONOMIA FAMILIAR****Atividades prejudiciais à saúde**

Regra Permanente – RGPS e RPPS	Transição – RGPS e RPPS
Exigências: a) 55 anos para ambos os sexos b) 20 anos de contribuição	Na regra de transição, respectivamente 15, 20 e 25 anos de exposição aos agentes nocivos, nos termos dos artigos 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

**Deficientes**

Regra Permanente – RGPS e RPPS	Transição – RGPS e RPPS
Lei definirá a idade mínima e o tempo de contribuição, conforme a deficiência	Na regra de transição, respectivamente 35, 25 e 20 de contribuição, dependendo da deficiência.

**Trabalhador rural da economia familiar**

Regra Permanente	Transição
Exigências a) 60 anos para homens b) 57 anos para mulheres c) 15 anos de contribuição	Exigências a) 55 anos de idade, se homem b) 53 anos de idade, se mulher c) acréscimo de um ano para cada dois na idade até chegar à regra permanente. d) Tempo de atividade rural sem contribuição só poderá ser computado para benefício de 1 SM

**CÁLCULO DO BENEFÍCIO DO SERVIDOR ABRANGIDO PELA REGRA DE TRANSIÇÃO**

Assegura paridade e integralidade para o servidor que ingressou até 31/12/2003 e comprovar:	Assegura 100% da média para o servidor que ingressou até 31/12/2003 e comprovar:
a) 65 anos de idade e 35 de contribuição, além de 20 anos de serviço público e cinco no cargo, se homem; b) 62 anos de idade e 30 de contribuição, além de 20 anos de serviço público e cinco no cargo, se mulher; e c) poderá, se ingressou no serviço público até 15/12/1998, trocar cada dia que exceder no tempo de contribuição por um dia na idade;	a) 60 anos de idade e 35 de contribuição, além de 20 anos de serviço público, cinco no cargo e pedágio de 30% sobre o tempo que faltava para completar o tempo de contribuição, se homem; b) 55 anos de idade e 30 de contribuição, além de 20 anos de serviço público, cinco no cargo e pedágio de 30% sobre o tempo que faltava para completar o tempo de contribuição, se mulher; e c) poderá, se ingressou no serviço público até 15/12/1998, trocar cada dia que exceder no tempo de contribuição por um dia na idade;

**Cálculo com base na regra permanente**

Será de 70% da média + acréscimos para o servidor que ingressou no serviço público a partir de 1º de janeiro de 2004, contribua ou não sobre a totalidade da remuneração.

## REGRAS DAS PENSÕES

Garantia de valor mínimo de 1 (um) Salário Mínimo;  
Fixada por cotas;  
Cota familiar de 50% do valor do benefício;  
Cota por dependente de 10% do valor do benefício.

São considerados dependentes:

O cônjuge; e  
Filho (a) menor de 21 anos ou inválido  
A cota por dependente não é reversível

## CARÊNCIAS DAS PENSÕES

Constitucionaliza as regras da Lei nº 13.135/15, segundo a qual a pensão por morte será devida além dos quatro meses – e condicionada à idade do beneficiário – somente se forem comprovadas as seguintes carências:

Pelo menos 18 contribuições mensais ao regime previdenciário, e

Pelo menos 2 anos de casamento ou união estável anteriores ao óbito do segurado, as quais asseguram ao pensionista/beneficiário usufruir do benefício:

- 1) por três anos, se tiver menos de 21 anos de idade;
- 2) por seis anos, se tiver entre 21 e 26 anos de idade;
- 3) por dez anos, se tiver entre 27 e 29 anos de idade;
- 4) por 15 anos, se tiver entre 30 e 40 anos de idade;
- 5) por 20 anos, se tiver entre 41 e 43 anos de idade;
- 6) vitalício, com mais de 44 anos de idade.

## CÁLCULO DA PENSÃO

Constitucionaliza as regras da Lei nº 13.135/15, segundo a qual a pensão por morte será devida além dos quatro meses – e condicionada à idade do beneficiário – somente se forem comprovadas as seguintes carências:

Pelo menos 18 contribuições mensais ao regime previdenciário, e

Pelo menos 2 anos de casamento ou união estável anteriores ao óbito do segurado, as quais asseguram ao pensionista/beneficiário usufruir do benefício:

- 1) por três anos, se tiver menos de 21 anos de idade;
- 2) por seis anos, se tiver entre 21 e 26 anos de idade;
- 3) por dez anos, se tiver entre 27 e 29 anos de idade;
- 4) por 15 anos, se tiver entre 30 e 40 anos de idade;
- 5) por 20 anos, se tiver entre 41 e 43 anos de idade;
- 6) vitalício, com mais de 44 anos de idade.

## PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS

1. Fica proibido acumular, se o valor for superior a dois salários mínimos:

- a) mais de uma aposentadoria por regime.
- b) mais de uma pensão (RGPS e/ou RPPS), no caso de cônjuge ou companheiro.
- c) pensão e aposentadoria, no caso de cônjuge ou companheiro.

Caso a soma dos valores dos dois benefícios somados supere 2 SM, terá que ser feita opção por um deles ou efetuado corte no excesso – matéria a ser regulamentada.

### 2. Exceções:

- a) servidores públicos que acumulem cargo técnico com cargos das áreas de saúde e da educação, ou dois cargos nessas áreas, podem acumular duas aposentadorias no RPPS.
- b) filhos (as) podem receber duas pensões.

## APOSENTADORIA POR INVALIDEZ DOENÇA PROFISSIONAL

1. Altera os conceitos de doença e de invalidez para “incapacidade temporário ou permanente”;

2. A incapacidade permanente só terá valor integral se decorrer de acidente de trabalho ou de doença profissional;

3. Nos demais casos, o cálculo do benefício será de 70%, e, desde que ultrapasse o tempo mínimo de contribuição de 25 anos, acrescido dos percentuais:

1,5% dos 25 aos 30 anos;

2% dos 31 aos 35; e

de 2,5% dos 36 a 40 anos de contribuição.

Obs.: Como a carência mínima é de 12 meses, quem adoecer com entre 12 meses e 24 anos e 11 meses de contribuição terá seu benefício limitada a 70%.

## DIREITOS ADQUIRIDOS

**RPPS - art. 6º** - “É assegurada a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria ao servidor público e de pensão por morte aos dependentes de servidor público falecido que tenha cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios até a data de publicação desta Emenda, com base nos critérios da legislação vigente na data em que foram atendidos os requisitos para a concessão da aposentadoria ou da pensão por morte.

Parágrafo único. Os proventos de aposentadoria a serem concedidos ao servidor público referido no caput e as pensões por morte devidas a seus dependentes serão calculados e reajustados de acordo com a legislação em vigor à época em que foram atendidos os requisitos nela estabelecidos para a concessão desses benefícios ou, se mais favoráveis, nas condições da legislação vigente.

**RGPS – art. 13** – “É assegurada a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria aos segurados e pensão aos dependentes do RGPS que, até a data de promulgação da Emenda, tenham cumprido todos os requisitos para a obtenção do benefício, com base nos critérios da legislação então vigente”.

## ASSISTÊNCIA SOCIAL (BPC)

Aumenta de 65 para 68 anos a idade para acesso aos benefícios de prestação continuada (BPC), observados os demais critérios, a serem definidos em lei;

Na definição do limite de renda mensal familiar integral per capita devem ser considerados os rendimentos brutos auferidos por todos os membros da família, inclusive o próprio BPC;

Mantém a vinculação do BPC ao salário mínimo.

## Reforma Trabalhista

O PLC 38/17, em tramitação no Senado Federal, mudou profundamente em relação à proposta enviada pelo Poder Executivo. Para conhecer essas alterações, o DIAP produziu quadro temático para entender o que foi modificado. O Senado começou a debater a proposta em 10 de maio. As comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), conjuntamente, realizaram audiência pública sobre o projeto. Do mesmo modo, o plenário realizou, em 11/05 e 16/05, sessões temáticas sobre a proposição.

### SÚMULAS DE JURISPRUDÊNCIA DO TST

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite editar súmula e outros enunciados.</li> <li>Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impede que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em Lei.</li> <li>Dispositivo: § 2º do art. 8º, do PLC 38/2017.</li> </ul>

### AMPLIAÇÃO DO TRABALHO PARCIAL

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</li> <li>O salário pago ao empregado sob regime de tempo parcial é proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.</li> <li>Lei Complementar nº 150/2015, o empregado doméstico também pode se submeter ao trabalho em regime de tempo parcial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</li> <li>Dispositivo: art. 58-A do PLC 38/2017.</li> </ul>

### TEMPO IN ITINERE (DESLOCAMENTO DO TRABALHADOR)

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</li> <li>Dispositivo: § 2º do art. 58, constante no artigo 1º do PLC 38/2017.</li> </ul>

### BANCO DE HORAS

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</li> <li>Lei nº 9.601/1998, art. 59, § 2º.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</li> <li>Banco de horas anual através de convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.</li> <li>Dispositivo: Art. 59, § 5º do PLC 38/2017.</li> </ul>

### JORNADA 12/36 HORAS

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho (CF, Art. 7, XIII); e</li> <li>Súmula 444 do TST - convenção ou acordo coletivo de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.</li> <li>Dispositivo: Art. 59-A do PLC 38/2017.</li> </ul>

### FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</li> <li>Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</li> <li>Dispositivo: § 1º do art. 134 do PLC 38/2017.</li> </ul>

## EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE QUE EXERÇA ATIVIDADES OU TRABALHE EM LOCAIS E OPERAÇÕES INSALUBRES

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.</li> <li>Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.</li> <li>Dispositivo: Art. 394-A do PLC 38/2017.</li> </ul>

### CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.</li> <li>Art. 3º da CLT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Dispositivo: art. 442-B do PLC 38/2017.</li> </ul>

### CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.</li> <li>Considera-se como intermitente o 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 e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</li> <li>Dispositivo: Art. 443, § 3º do PLC 38/2017.</li> </ul>

### EXCLUSÃO DO SALÁRIO DE IMPORTÂNCIAS COMO DIÁRIAS E ABONOS

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.</li> <li>Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</li> <li>As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos 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.</li> <li>Dispositivo: Art. 457 do PLC 38/2017.</li> </ul>

### PEDIDOS DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</li> <li>Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for 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;</li> <li>Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.</li> <li>No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limita os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia.</li> <li>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.</li> <li>Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, 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.</li> <li>Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</li> <li>As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.</li> <li>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.</li> <li>Dispositivo: Art. 461 do PLC 38/2017.</li> </ul>

### DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.</li> <li>Art. 7º, I da CF.</li> <li>Requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</li> <li>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 23 empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</li> <li>Dispositivo: Art. 477-A e 477-B do PLC 38/2017.</li> </ul>

**CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAGEM / JUSTIÇA DO TRABALHO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quando da rescisão de contrato de trabalho, o prazo prescricional é de dois anos, isto é, o empregado dispõe de dois anos para reclamar os direitos referentes aos últimos cinco anos de trabalho (de vigência do contrato).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.</li> </ul>

**PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS ESTIPULADAS EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pode ocorrer se forem mais favoráveis a convenção coletiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.</li> <li>Dispositivo: Art. 620 do PLC 38/2017.</li> </ul>

**TERCEIRIZAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</li> <li>A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos</li> <li>Lei nº 13.429, de 2017.</li> <li>Súmula 331 do TST.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.</li> <li>A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.</li> <li>Dispositivo: art. 4º-A e 5º-A do PLC 38/2017.</li> </ul>

**NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite acordos e convenções prevalecem desde que mais benéfica que a Lei.</li> <li>CF, art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institui a prevalência do negociado sobre o legislado.</li> <li>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: 1) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2) banco de horas anual; 3) - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; 4) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; 5) 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; 6) regulamento empresarial; 7) representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; 9) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; 10) modalidade de registro de jornada de trabalho; 11) troca do dia de feriado; 12) enquadramento do grau de insalubridade; 13) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; 14) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; 15) participação nos lucros ou resultados da empresa.</li> <li>Dispositivo: art. 611-A do PLP 38/2017.</li> </ul>

**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) prevista no artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).</li> <li>Aplica aos trabalhadores ou empregadores ;</li> <li>Pagamento obrigatório, independentemente de serem filiados, ou não, a um sindicato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faculta o pagamento da contribuição sindical denominada de imposto sindical.</li> <li>Dispositivo: Art. 578 do PLC 38/2017.</li> </ul>

**ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 2 (dois) anos.</li> <li>Suspensão da Súmula 277 do TST que previa ultratividade de acordos e convenções.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Não permite estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</li> <li>Dispositivo: Art. 614, § 3º do PLC 38/2017.</li> </ul>

**HORAS EXTRAS E ACORDO DE COMPENSAÇÃO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas extras diárias e regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</li> <li>Dispositivo: Art. 59, § 6º do PLC 38/2017.</li> </ul>

**INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.</li> <li>Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 quatro horas.</li> <li>Art. 71, da CLT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho pode reduzir intervalo para 30 minutos de alimentação e repouso.</li> <li>Dispositivo: Art. 611-A, III do PLC 38/2017.</li> </ul>

**PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.</li> <li>Dispositivo: Art. 477 do PLC 38/2017.</li> </ul>

**QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Não há previsão na legislação vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.</li> <li>Dispositivo: Art. 507-B do PLC 38/2017.</li> </ul>

**REPRESENTAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</li> <li>Art. 11, CF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevê estabelecimento de representante em local de trabalho através de convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho com prevalência sobre a lei;</li> <li>Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</li> <li>Veda a participação de sindicalizado como representante dos empregados e define prerrogativas concorrentes entre comissão e o sindicato da categoria.</li> <li>Dispositivo: Art. 510-A do PLC 38/2017.</li> </ul>

**LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite acordos e convenções prevalecem desde que mais benéfica que a Lei.</li> <li>Representado pela entidade sindical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece a livre estipulação com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</li> <li>Sem representação do sindicato nesse caso.</li> <li>Dispositivo: Art. 444, parágrafo único do PLC 38/2017.</li> </ul>

**TELETRABALHO**

Hoje	Proposta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Não regulado.</li> <li>Lei 12.551/2011 - equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</li> <li>O teletrabalho definido por tarefa e sem controle de jornada de trabalho e permite ajuste individual contratual.</li> <li>Dispositivo: Art. 75-A do PLC 38/2017.</li> </ul>