

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p data-bbox="362 625 459 653">Art. 134</p> <p data-bbox="175 684 651 814">§1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</p> <p data-bbox="168 846 656 976">§2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.</p>	<p data-bbox="1036 674 1133 701">Art. 134</p> <p data-bbox="716 732 1451 894">§1º 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.</p> <p data-bbox="992 926 1166 953">§2º Revogado</p> <p data-bbox="711 984 1456 1047">§3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.</p>

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

Como era antes?

- Cada temporada de férias poderia ser parcelada em, no máximo, 2 períodos, sendo um deles nunca inferior a 10 dias corridos.
- Não havia, entretanto, qualquer vedação para o dia de início das férias

Como ficou?

- Férias podem ser parceladas em até **3 períodos**, sendo um deles nunca inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos. (Exemplo: empregado poderá gozar de 20 + 5 + 5 dias de férias).
- Vedação imposta para o dia de início das férias: deve ocorrer até 3 dias antes de um dia de feriado ou de dia de descanso semanal. Assim, as férias não poderão começar, por exemplo, em uma sexta feira.

Férias no regime de tempo parcial

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. [...]</p> <p>§3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.</p>	<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. [...]</p> <p>§3º Revogado</p>
<p>Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:</p> <p>I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas.</p> <p>II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas.</p> <p>III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas.</p> <p>IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas,</p> <p>V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas.</p> <p>VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.</p> <p>Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.</p>	<p>Art. 130. Revogado integralmente</p>
	<p>Art. 58. [...]</p> <p>§6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p>§7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.</p>

Percebe-se que a legislação apenas aproxima o instituto das férias no regime de tempo parcial ao regime de férias dos demais trabalhadores, fazendo as revogações referentes.

Remuneração

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p data-bbox="293 485 444 512">Art. 457. [...]</p> <p data-bbox="168 543 570 737">§1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p data-bbox="175 768 563 926">§2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.</p>	<p data-bbox="967 674 1118 701">Art. 457. [...]</p> <p data-bbox="669 732 1414 831">§1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p data-bbox="623 863 1458 1087">§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. [...]</p> <p data-bbox="643 1119 1442 1276">§4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p>
<p data-bbox="293 1661 444 1688">Art. 458. [...]</p> <p data-bbox="212 1719 526 1747">§5º: sem correspondência</p>	<p data-bbox="967 1545 1118 1572">Art.458. [...]</p> <p data-bbox="623 1604 1458 1864">§5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do §9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.</p>

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

Como era antes?

- Art. 457, §1º mencionava que tinham natureza salarial, além do próprio salário, as **gratificações ajustadas** (aquelas liberalidades dadas pelo empregador ao empregado e não previstas expressamente por lei) e as **comissões** pagas pelo empregador. Isto significa que incorriam sobre elas incidências trabalhistas e previdenciárias.
- O art. 457, §2º mencionava algumas parcelas que **não** se incluíam no salário do empregado:
 - Ajudas de custo;
 - Diárias para viagem;
 - Ambas, desde que não excedentes a 50% do salário.
- Art. 458 trata das prestações pagas ao empregado *in natura*, ou seja, aquelas que não forem em dinheiro.

Como ficou?

- Art. 457, §1º: a previsão de que as **gratificações ajustadas** comporiam a natureza salarial para os devidos efeitos jurídicos desapareceu, sendo de natureza de salário apenas as **gratificações legais** (a gratificação de função, o 13º salário e outras previstas em leis especiais em razão de acúmulo de função). Isto **altera o entendimento da natureza das gratificações habituais ou periódicas**: todas as verbas contratuais intituladas como vantagem de natureza **contratual, não instituídas por lei**, deverão sofrer novo tratamento jurídico. Em outras palavras, o que aconteceu é que somente as gratificações previstas expressamente por lei continuarão com natureza salarial (devendo, somente sobre estas, haver incidências trabalhistas e previdenciárias). Ora, a maioria das gratificações não tem previsão legal, mas contratual. Tendo estas **gratificações ajustadas** características de **contraprestação ao serviço realizado** tanto quando aquelas que são expressamente previstas por texto legal, não deveriam também se manter com natureza salarial? Fica a crítica à dada alteração de expressões na lei.
* A **Súmula 152 do TST**, que trata da natureza obrigatória da gratificação por liberalidade, deixará de ser aplicada.
- Art. 457, §2º inclui expressamente algumas parcelas que, ainda que pagas com habitualidade, **não se incluem no salário** do trabalhador, não incidindo qualquer encargo trabalhista sobre:
 - Ajuda de custo (até 50% do salário);
 - Abonos;
 - Prêmios;
 - Auxílio alimentação
- Art. 458, §5º: a inserção desse dispositivo leva a crer que, apesar de ser pago o **valor** ao empregado referente aos serviços mencionados (médico, odontológico ou reembolsos), tal valor também **não integra o salário**.

Nota-se que a intenção do Projeto de Lei, ao retirar a natureza salarial de certos benefícios, foi de **desonerar as folhas de pagamentos** (tornar o ato de conceder vantagens aos empregados menos oneroso), permitindo a concessão de parcelas e benefícios sem que incorram sobre eles as incidências trabalhistas e previdenciárias respectivas, que são muito pesadas.

Os **prêmios** também perderam a natureza salarial, sendo mais feliz o legislador nesta decisão já que eles não representam propriamente uma **contraprestação ao serviço realizado**, mas ao atingimento de desempenho extraordinário, acima do esperado.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
--------------------------	---------------------------

Art. 461. 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.

§1º 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.

§2º 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**.

§3º No caso do parágrafo anterior, as promoções **deverão** ser feitas **alternadamente** por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional

§4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 461. 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.

§1º 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**.

§2º 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**.

§3º No caso do §2º deste artigo, as promoções **poderão** ser feitas por merecimento e por antiguidade, **ou por apenas um destes critérios**, dentro de cada categoria profissional.

§4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§5º 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

§6º 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**.

A temática da equiparação salarial foi muito alterada com a reforma trabalhista. Preliminarmente, a equiparação salarial é instituto baseado no princípio da igualdade, segundo o qual não haverá tratamento diferenciado entre iguais. Nesse sentido, o empregado que desempenha o mesmo serviço que outro empregado deverá receber a mesma remuneração. Mas quais seriam os parâmetros utilizados para estabelecer essa igualdade de tratamento? Vejamos.

Como era antes?

- Local de prestação dos serviços pelos empregados equiparados: o art. 461, *caput* da CLT mencionava a **mesma localidade**. De acordo com o entendimento consubstanciado na **súmula nº 6, inciso X do TST**, **mesma localidade** seria o mesmo município ou mesma **região metropolitana**;
- Diferença de tempo no serviço: não podia ser superior a **2 anos**, ou seja, aqueles que desempenham mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, deveriam ter salários equiparados, a não ser que um empregado possuísse 2 anos a mais de função que o outro. Neste caso, o empregado mais antigo poderia receber mais. A **súmula do TST nº 6, inciso II**, prevê que, **para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego**;
- Exceção à equiparação salarial: poderia haver discriminação salarial quando houvesse quadro organizado de carreira homologado no Ministério do Trabalho (Súmula 6 TST, inciso I) e critério de antiguidade e merecimento para aplicação de promoções.

Como ficou?

- Local de prestação dos serviços pelos empregados equiparados: o art. 461 *caput* passa a prever que para a equiparação é requisito que os trabalhadores comparados trabalhem no **mesmo estabelecimento**, não mais bastando que seja na mesma região metropolitana.
- Diferença de tempo no serviço: não pode ser superior a **4 anos no mesmo emprego nem a 2 anos na mesma função**, ou seja, após a reforma, são equiparados aqueles que exercem a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, desde que um empregado não tenha mais de 4 anos no mesmo emprego ou 2 anos na mesma função do que o empregado que pretende a equiparação.
- Exceção à equiparação salarial: pode haver diferenças de salário quando houver norma interna da empresa que regule objetivamente os pormenores e condições do maior ou menor ganho, negociação coletiva, plano de cargos e salários (sem qualquer homologação ou registro em órgão público, pois se considerou que a necessidade de homologação pelo MT representava indevida intervenção do Estado na organização das empresas e em seu direito de auto-organização), promoção que obedeça a critérios de antiguidade ou merecimento.
- Novo requisito: só pode haver equiparação entre empregados contemporâneos no cargo ou na função. Além disso, aquele empregado que conseguiu vantagem em ação judicial própria não pode ser usado como paradigma. O que se quer evitar com as novas regras de equiparação salarial é que haja diferença de salários por critérios subjetivos, discriminatórios.
- Nova **multa** criada: **no valor de 50%** do valor máximo do benefício da previdência social em caso de discriminação por sexo ou etnia.
- A súmula nº 6 do TST teve vários incisos revistos ou alterados.

Vejamos quadro comparativo com todas os requisitos para a equiparação salarial antes e depois da Lei 13467/2017:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO	
<p><u>ANTES DA LEI 13.467/2017</u></p> <p>Identidade de função Mesmo empregador Mesma localidade (município) Mesma perfeição técnica e produção Até 2 anos de diferença de tempo de função Inexistência de quadro de carreira homologado</p>	<p><u>DEPOIS DA LEI 13.467/2017</u></p> <p>Identidade de função Mesmo empregador Mesmo estabelecimento Mesma perfeição técnica e produção Até 4 anos de diferença de tempo de função Até 2 anos de diferença no emprego Inexistência de quadro de carreira, norma interna, negociação coletiva. Só pode acontecer entre empregados contemporâneos</p>

TRABALHO DA MULHER

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p>Art. 372. [...]</p> <p>Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	<p>Art. 372. [...]</p> <p>Parágrafo único revogado</p>
<p>Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	<p>Art. 384. Revogado.</p>
<p>Art. 396. [...]</p> <p>§§1º e 2º. Sem correspondência</p>	<p>Art.396. [...]</p> <p>§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p> <p>§2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.</p>

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
<p>Art. 394-A. 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.</p>	<p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>II - 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;</p> <p>III - 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.</p> <p>§2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.</p> <p>§3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.</p>

Com a Reforma, foi permitido que gestantes trabalhem em locais com grau de insalubridade média ou mínima, salvo se houver recomendação médica requerendo o seu afastamento. Assim, não pode a gestante trabalhar em lugar com insalubridade máxima mas, quanto à lactante, esta, sim, poderia, salvo por recomendação médica.

Há críticas a essa proposta, a qual estaria submetendo a gestante e a lactante a trabalhos insalubres, retrocedendo em relação à **Lei n. 13.287/2016**, que proibia esta situação. Fala-se do Princípio da Vedação ao Retrocesso. Há, porém, outro ponto de vista que afirma que a proposta vem, de forma mais realista, atender às necessidades e aos padrões atuais, sendo que ainda oferece medidas protetivas anteriormente não mencionadas já que, de acordo com o texto trazido pela Lei 13.467, tanto a gestante quanto a lactante afastadas perceberão o **adicional de insalubridade**.

Alterações da MP nº 1116/22

A MP nº 1116/22 foi publicada em maio de 2022 para tutelar o desemprego de mulheres e jovens causado pela COVID-19. Por essa Medida Provisória ficou instituído o **Programa Emprega + Mulheres e Jovens**. Dentre as medidas instituídas pela MP (art.1º) estão:

- Apoio financeiro à parentalidade na primeira infância, com:
 - Pagamento de reembolso-creche (**art.2º a 5º**). É possível o pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha dos empregados, que tenham filhos de 4 meses a 5 anos de idade. Também podem contratar ajuda particular. Esse auxílio desobriga a empresa de cumprir com o previsto no **art.389 da CLT**, o qual entende obrigatória a assistência aos filhos da empregada que esteja amamentando.
 - Liberação do FGTS para despesas com creche de crianças com até 5 anos de idade (**art.6º**);
 - Manutenção de instituições de educação infantil por serviços sociais (**art.7º**).
- Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:
 - Teletrabalho para mães e pais (**art.8º**), principalmente para aqueles com filhos até 4 anos de idade;
 - Regime de tempo parcial (**art.9º, I**);
 - Regime especial de compensação de jornada por banco de horas (**art. 9º, II**);
 - Jornada de 12x36, quando a atividade permitir (**art.9º, III**);
 - Antecipação de férias individuais (**art.9º, IV; art.11 a 13**); e
 - Horário de entrada e de saída flexíveis (**art.9º, V, art.15**);
- Medidas de qualificação profissional das mulheres:
 - Liberação do FGTS para auxílio com qualificação (**art.16**). Essa medida tem como objetivo estimular a ascensão profissional feminina em setores com pouca participação do gênero.
 - Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional (**art.17**); e
 - Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica (**art.18**);
- Apoio ao retorno ao trabalho de mulheres após o fim da licença-maternidade:
 - Suspensão do contrato de trabalho de pais para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos (**art.19**);
 - Flexibilização da prorrogação da licença-maternidade (**art. 21**). Admite-se, com a MP, a prorrogação da licença maternidade em período adicional de 60 dias também para os pais. É possível também aderir à jornada reduzida (50%) por 120 dias.
- Para as empresas:
 - Como forma de reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher (**art.24**).

Outras mudanças trazidas pela MP estão no **art, 473, III e parágrafo único da CLT**. Ele prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, **por 5 dias consecutivos em caso de nascimento de filho**. Também prevê a dispensa pelo tempo necessário para acompanhar a esposa ou companheira em até **6 consultas ou exames complementares durante a gravidez (inciso X)**. Antes da MP a previsão era de 1 dia de dispensa em razão de nascimento de filho e de até 2 dias para acompanhamento médico da esposa grávida.