

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

Veja abaixo as principais mudanças com a reforma trabalhista. O texto ainda pode sofrer alterações.

	REGRA ATÉ 11.11.17	NOVA REGRA	ALTERAÇÕES MP 808/2017
FÉRIAS	As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Os menores de 18 anos e os maiores de 50 não podem fracionar o período de férias.	As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, com a concordância do empregado, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias corridos. Os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos também poderão fracionar seu período de férias.	Sem alteração
JORNADA	A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo ser acrescida de 2 horas suplementares, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante contrato coletivo de trabalho.	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.	<b>A jornada de 12x36 somente poderá ser estabelecida mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com exceção das entidades do setor de saúde que poderão estabelecer essa jornada por meio de acordo individual escrito.</b>
TEMPO NA EMPRESA	A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.	Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.	Sem alteração

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
DESCANSO	<p>O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora e no máximo duas horas.</p> <p>Se o intervalo não for fruído integralmente, o empregador poderá ser condenado ao pagamento da hora cheia e não apenas do tempo que deixou de usufruir.</p>	<p>O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, devendo ser no mínimo de 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido.</p>	<b>Sem alteração</b>
REMUNERAÇÃO	<p>Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como diárias para viagem que não excedam a 50% do salário percebido pelo empregado.</p>	<p>Integram o salário apenas as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, sendo que as importâncias 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.</p>	<b>Não integram o salário as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo limitadas a 50%, auxílio alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem e os prêmios</b>
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	<p>O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.</p>	<p>O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro</p>	<b>Sem alteração</b>

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

	REGRA ATÉ 11.11.17	NOVA REGRA	ALTERAÇÕES MP 808/2017
TRANSPORTE	O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.	O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.	Sem alteração
TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)	A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.	Contrato de trabalho com subordinação, de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, exceto para os aeronautas. O empregado neste regime terá direito a todas as verbas trabalhistas de forma proporcional ao período efetivamente trabalhado. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência, e deverá responder o chamado em até	<p><b>O contrato de trabalho deverá ser escrito e registrado em CTPS.</b></p> <p><b>O empregado terá 24 horas para responder o chamado.</b></p> <p><b>Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado, será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente.</b></p> <p><b>Com exceção das hipóteses de justa causa, extinto o contrato de trabalho intermitente, será devido ao empregado na integralidade as verbas trabalhistas, com exceção do aviso prévio e a multa de 40% do FGTS que serão devidas pela metade. O empregado poderá</b></p>

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

		um dia útil, presumindo-se no silêncio a recusa. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.	<p><b>movimentar 80% de sua conta de FGTS e não terá acesso ao seguro desemprego. As verbas rescisórias serão calculadas com base na média dos valores recebidos no curso do contrato de trabalho.</b></p> <p><b>Até 31/12/2020, o empregado registrado por meio de contrato por tempo indeterminado demitido, não poderá ser contratado pelo mesmo empregador por meio desta modalidade, pelo prazo de 18 meses, a contar da demissão do empregado.</b></p>
	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)	A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.	Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.	<b>Sem alteração</b>
TRABALHO PARCIAL	A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.	A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.	<b>Sem alteração</b>

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
NEGOCIAÇÕES	<p>Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.</p>	<p>Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.</p> <p>Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.</p> <p>Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.</p>	<p><b>Possibilitou a negociação da prorrogação da jornada em locais insalubres, afastada a licença prévia das autoridades, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.</b></p>
PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS	<p>As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas</p>	<p>O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas,</p>	

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

	negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.	bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.	<b>Sem alteração</b>
	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
REPRESENTAÇÃO	A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.	Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.	<b>A comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos e individuais da categoria, tanto em questões judiciais quanto administrativas.</b>
DEMISSÃO	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.	<b>Sem alteração</b>

## Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
DANOS MORAIS	Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais. Não existe previsão legal expressa de dano moral na esfera trabalhista.	Além de prever expressamente o dano moral decorrente da relação de trabalho, foram limitados os valores a serem fixados, partindo de até três vezes o último salário contratual do empregado para ofensas de natureza leve até o limite de cinquenta vezes o último salário contratual do empregado para ofensas de natureza gravíssima.	<b>Acrescentou a etnia, idade, nacionalidade, gênero, orientação sexual, aos bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. Alterou o parâmetro de valores para fixação do dano moral, substituindo o último salário contratual do empregado para o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, além de estabelecer que tais parâmetros não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.</b>
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	A contribuição sindical será opcional.	<b>Sem alteração.</b>
TERCEIRIZAÇÃO	O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.	Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.	<b>Sem alteração</b>

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
AUTÔNOMO	Trabalho do autônomo regulado por Leis específicas.	Possibilidade de contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, sem caracterizar vínculo de emprego.	<b>Veda a celebração de cláusula de exclusividade. Presente a subordinação será reconhecido o vínculo de emprego. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores regulados por lei específica, não possuirão qualidade de empregado, desde que cumpridos os requisitos legais.</b>
GRAVIDEZ	Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres, sem prejuízo do adicional de insalubridade.	Sem prejuízo do adicional de insalubridade, as empregadas gestantes deverão ser afastadas de atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, e em grau médio e mínimo quando apresentarem atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que recomende o afastamento durante a gestação. A lactante somente deverá ser afastada se apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento.	<b>A empregada gestante será afastada de atividades insalubres enquanto durar a gestação, sem o direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Poderá exercer atividades insalubres em grau médio ou leve se apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que autorize a sua permanência no exercício da atividade. A empregada lactante será afastada de atividades insalubres em qualquer grau se apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento durante a lactação.</b>



## *Caleffi&Vanin Advogados Associados S/S*

---

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
BANCO DE HORAS	O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.	<b>Sem alteração</b>
RESCISÃO CONTRATUAL	A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos	A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.	<b>Sem alteração</b>
MULTA	A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.	A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.	<b>Sem alteração</b>

	<b>REGRA ATÉ 11.11.17</b>	<b>NOVA REGRA</b>	<b>ALTERAÇÕES MP 808/2017</b>
AÇÕES NA JUSTIÇA	<p>O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.</p>	<p>O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho. Caso perca a ação, arcará com as custas do processo. Para os honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários periciais se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. O advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista.</p>	<p><b>OBS.: A MP 808/2017 não alterou nada em relação a parte processual, porém, em agosto/2017 o STF deferiu Medida Cautelar na ADI 5766 impedindo que a partir da vigência do texto da reforma trabalhista fossem aplicados os artigos 790, 791 e 844, no que se refere ao pagamento de custas e honorários pelo Reclamante – assistência judiciária gratuita.</b></p>