

No quadro abaixo, detalharemos de uma forma mais resumida, por assunto, para uma leitura mais rápida, as principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista 2017, através da Lei nº 13.467/2017, que entra em vigor a partir do dia 11/11/2017, onde o foco maior será as novas modalidades de trabalho possíveis entre empregador e empregado, visando sobretudo uma maior flexibilização e possibilidades nas negociações individuais das novas condições de trabalho, bem como a relação com os sindicatos, dentre outros pontos relevantes, que julgamos importantes para os nossos clientes e parceiros:

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>HORAS EXTRAS / BANCO DE HORAS</b>		
<b>Horas Extras</b>	<p>20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado).</p> <p>50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado).</p> <p>Regra geral, são devidas Horas extras pelo tempo que o empregado permanece à disposição do empregador.</p>	<p>A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.</p> <p>Não será considerada Hora extra quando o empregado permanecer na empresa por conta própria para: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p>
<b>Compensação de Horas extras</b>	<p>Compensação mediante acordo escrito e limitada ao período de 01 semana.</p>	<p>Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês.</p>
<b>Banco de Horas</b>	<p>Obrigatória negociação com o sindicato de classe, limitado a um período de 12 meses para compensação.</p> <p>As horas de banco não sofrem acréscimo.</p> <p>Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva.</p>	<p>Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.</p> <p>Negociação com o sindicato permanece, porém limitado ao prazo de 12 meses para compensação.</p> <p>Horas extras habituais não descaracterizam o banco do horas.</p>
<b>Horas in itinere (deslocamento com transporte fretado pela empresa)</b>	<p>São devidas horas in itinere no percurso até o local de trabalho (de difícil acesso e não servido por transporte público) e quando há fornecimento de transporte pelo empregador.</p>	<p>Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho.</p>

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>JORNADA DE TRABALHO</b>		
<b>Contrato de Trabalho por Tempo Parcial</b>	<p>Jornada de trabalho limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de Horas extras.</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada.</p> <p>Direito de Férias varia de acordo com o número de horas trabalhadas, não podendo converter 1/3 em Abono.</p>	<p>Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras.</p> <p>Jornada semanal de até 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras ou suplementares (pré-contratadas), com acréscimo de 50% sobre o valor da hora extra normal.</p> <p>Salário proporcional à jornada trabalhada;</p> <p>Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral, podendo ser vendido 1/3 do período.</p>
<b>Jornada de Trabalho 12 x 36</b>	Previsão mediante convenção coletiva.	<p>Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo.</p> <p>Jornada de trabalho 12 horas diárias ou 48 horas semanais, sendo que a cada 12 horas trabalhadas deverá haver 36 horas de descanso.</p>
<b>Prorrogações de jornada em locais insalubres</b>	Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho.	Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36.
<b>Redução do Intervalo Intra-jornada (horário de almoço)</b>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra-jornada) é de, no mínimo, uma hora.</p> <p>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso.</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intra-jornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>
<b>Férias</b>	<p>As férias poderiam ser divididas em no máximo 2 períodos, em casos excepcionais, sendo que nenhum dos 2 períodos poderiam ser inferiores a 10 dias.</p> <p>1/3 do período de férias poderia ser vendido, devidamente convertido em Abono Pecuniário.</p> <p>Não era permitido nenhum fracionamento para menores de 18 anos ou maiores de 50 anos.</p>	<p>As férias podem ser divididas em até 3 períodos, sendo que um deles deve ser de no mínimo 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.</p> <p>Possibilidade de fracionamento para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.</p> <p>Vedado o início das férias no período de 02 dias que antecedem feriados ou dia de repouso semanal remunerado, ou seja, para jornada padrão de trabalho, as férias nunca poderão coincidir com vésperas e antevésperas de domingos e feriados.</p>

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>Intervalo para amamentar o filho</b>	Permitidos 02 descansos de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho.;	Os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
<b>Gravidez / Insalubridade</b>	A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres.	<p>A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia, considerando as situações e condições abaixo:</p> <p>a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação.</p> <p>b) Das 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>c) Das 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>Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento.</p>
<b>CONTRATOS DE TRABALHO</b>		
<b>Terceirização</b>	Lei 6.019/1974, ALTERADA pela 13.419/2017, permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa, não só das atividades secundárias.	<p>Autoriza a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante.</p> <p>São assegurados aos terceirizados as mesmas condições de trabalho dos empregados da contratante: alimentação (quando oferecida em refeitório), serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade exigir.</p> <p>Proíbe que ex-empregados da tomadora, demitidos há menos de 18 meses, voltem a lhe prestar serviços na capacidade de empregados de empresa prestadora de serviços, ou ainda, não pode figurar como contratada, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.</p> <p>Alterações aplicadas somente para Contratos feitos após a aprovação da Reforma Trabalhista.</p>

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>CONTRATOS DE TRABALHO</b>		
<b>Teletrabalho / Home Office (Trabalho em Casa)</b>	Não há previsão legal.	<p>Trabalho predominantemente fora das dependências do empregador, realizado com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>O Contrato deverá ser por escrito, conforme negociação entre empregador e empregado, sendo que todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar nesse contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes à negociação.</p> <p>Possível mudança de sistema presencial para home office e vice-versa, por mútuo acordo, ressalvando que a mudança do sistema home office para presencial, se dará por imposição do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual.</p> <p>O comparecimento às dependências do empregador para atividades específicas, não descaracteriza o regime do teletrabalho.</p> <p>Empregados em home office não têm direito a Horas extras.</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.</p>
<b>Trabalho Intermitente</b>	Não há previsão legal.	<p>O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhado, cujo registro deverá ser feito normalmente, com a descrição dessa nova modalidade de trabalho, e no campo de jornada,</p> <p>O empregado pode prestar serviços para vários empregadores.</p> <p>O empregado deve ser convocado 3 dias antes do início da prestação dos serviços e terá o prazo de 1 dia útil para aceitar ou não o que for proposto pelo empregador, que já deverá apresentar as condições da oferta.</p> <p>Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.</p> <p>Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p> <p>Ao término da prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas de remuneração; férias proporcionais com acréscimo de 1/3; 13º salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais, que deverão constar</p> <p>Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual.</p>

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>REMUNERAÇÃO</b>		
<b>Remuneração</b>	Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.	Não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais: a) Ajuda de custo (já havia previsão nesse sentido). b) Auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro). c) Diárias de viagens (independentemente do valor). d) Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade, por desempenho superior ao esperado) e Abono.
<b>Equiparação Salarial</b>	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <b>na mesma localidade</b>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p> <p>Trabalho de igual valor 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 anos.</p>	<p>A Reforma altera o termo "na mesma localidade" para "no mesmo estabelecimento empresarial".</p> <p>Plano de Cargos e Salários válido independente de homologação, e sem alternância de promoção por antiguidade e merecimento.</p> <p>Reclamante e paradigma devem ser contemporâneos (em caso de comparação).</p>
<b>Gratificação de Função</b>	O funcionário que recebeu gratificação de função por 10 anos ou mais e que posteriormente foi descomissionado, sem justo motivo, retornando ao cargo efetivo, tem a gratificação incorporada ao salário.	Gratificação não será mais incorporada em caso de reversão da função, independentemente do tempo de exercício.
<b>RELAÇÃO COM SINDICATOS DE CLASSE</b>		
<b>Contribuição Sindical</b>	É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano.	A contribuição sindical tanto do empregado quanto patronal passa a ser opcional, mediante autorização expressa de ambas as partes.
<b>Homologação da Rescisão pelo Sindicato</b>	A quitação da Rescisão do contrato de trabalho, dos empregados com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válida quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.	Independente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, ou pelo Sindicato ou pela DRT.

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>		
<b>Estipulação das regras do Contrato de Trabalho pelo empregado</b>	Autonomia da vontade limitada pela CLT.	Os empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31) poderão estipular livremente as condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia legal e preponderância sobre eventuais normas coletivas, observadas certas limitações
<b>Arbitragem</b>	Cláusula de compromisso arbitral considerada nula pela Justiça do Trabalho.	<p>Possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31), desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, devidamente descrita no Contrato de Trabalho.</p> <p>Nesse caso, a escolha da arbitragem equivale como meio de resolução de conflitos trabalhistas futuros.</p>
<b>Prevalência do acordado sobre o legislado</b>	Acordos e Convenções não podem ser contrárias à Lei.	<p>Acordos e Convenções se sobrepopõem à Lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista, como por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS etc).</p> <p>A norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa.</p> <p>Verificar no Manual da Reforma Trabalhista enviado pela Papyrus, sobre o que pode e o que não pode ser negociado em Convenções Coletivas, mais especificamente no item "1 - Prevalência do acordo entre as Partes".</p>
<b>RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL (QUANDO A EMPRESA É VENDIDA)</b>		
<b>Responsabilidade na Sucessão de Empregadores</b>	Não há previsão legal.	<p>Na sucessão na forma dos Artigos 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive referentes à época da empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.</p> <p>Responsabilidade solidária da sucedida e da sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.</p>

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (DEMISSÃO/DESLIGAMENTO)</b>		
<b>Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)</b>	Não há previsão legal.	Mútuo acordo para Rescisão do Contrato de trabalho, com direito a: a) 50% do aviso prévio; b) 20% de multa sobre o saldo do FGTS; c) Movimentar 80% do saldo do FGTS. d) Demais verbas trabalhistas (13º, Férias etc.).  O empregado não tem direito a recebe o seguro desemprego.
<b>Quarentena (Contratação de ex-funcionários)</b>	Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado.	Se for demitido, o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses após o seu desligamento, nem mesmo como terceirizado.
<b>Reclamatória Trabalhista</b>	Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória.  Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória.	Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente.  A parte que perder terá que arcar com as custas da ação.  Comprovado a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária.  Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação.
<b>Plano de Demissão Voluntária (PDV)</b>	Não gera quitação geral quanto ao extinto Contrato de Trabalho.	A adesão ap PDV dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia, ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação do trabalho.
<b>Demissão em Massa</b>	Não há previsão legal.  Entendimento do TST de que seria necessária negociação coletiva prévia.	Não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de norma coletiva para realização das demissões.
<b>Demissão por Justa Causa</b>	Motivos para esse tipo de demissão previstos pelo Artigo 482 da CLT.	Acrescenta a letra <b>“m – perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”</b> , para empregados que perdem a CNH por excessivas multas na jornada normal do trabalho, por exemplo, ou a cassação do registro no órgão de classe ou a anulação de diploma de ensino superior por fraude no bacharelado, dentre outros.

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)	REFORMA TRABALHISTA 2017 (NOVAS REGRAS)
<b>EMPREGADOS SEM REGISTRO</b>		
<b>Falta de Registro do Empregado</b>	Multa de ½ salário mínimo por empregado sem registro.	Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado, para Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP). Multa de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência, para demais empresas. Multa de R\$ 600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.