

AS PRINCIPAIS MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA:

Regra atual:	Nova regra:
Férias: As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.	As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.
Jornada: A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, até limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
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.
Descanso: O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.	O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser de 30 minutos.
Remuneração: A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.	O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão “negociar” todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.
Plano de cargos e salários: O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.	O plano de carreira não terá necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.
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.
Trabalho intermitente (por período): A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.	O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. 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. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
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.
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.
Negociação: 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.	Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.

Regra atual:

Prazo de validade das normas coletivas:

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.

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.

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.

Danos morais:

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

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.

Terceirização:

O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.

Gravidez:

Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.

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.

Rescisão contratual:

A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.

Ações na Justiça:

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.



Multa

A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Nova regra:

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, 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.

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 atuarão apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

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 movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização, inclusive nas ofensas graves cometidas por empregadores.

A contribuição sindical será opcional.

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado, porém continua valendo a terceirização das atividades-fim.

É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico.

O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses ou ainda no mesmo mês.

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.

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados 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 de perícias 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. Além disso, 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. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

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.