

JORNADA DE TRABALHO

DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Banco de horas	Somente poderia ser instituído por negociação coletiva, desde que fosse compensado dentro de 1 ano.	Autoriza a criação do banco de horas através de acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no prazo de 6 meses. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas.
Acordo de Compensação	O excesso de horas de trabalho em um dia pode ser compensado em outro, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite diário de 10 horas trabalhadas. Por norma coletiva ou acordo individual escrito, sendo que as horas extras habituais descaracterizavam a compensação.	A compensação de jornada pode ser feita, por acordo individual, de forma tácita ou por escrito, desde que dentro do mesmo mês. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação.
Horas <i>in itinere</i>	O tempo de deslocamento do trabalhador, no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade fosse 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.
Jornada 12 X 36	Apenas poderia ser pactuada mediante negociação coletiva e feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro.	Pode ser pactuada mediante acordo individual, sendo que a remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados. Logo, consideram-se compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.
Intervalo intrajornada	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 intrajornada poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos.

	Caso esse intervalo intrajornada (para refeição e descanso) de 1h não fosse cumprido na sua integralidade, era devido o pagamento do período inteiro como extra e com natureza salarial.	A indenização nesses casos será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido e a natureza desse pagamento será indenizatória.
Tempo de Trabalho	Considera-se 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.
FÉRIAS		
DIREITOS	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. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não podiam fracionar. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.	As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias corridos e os demais não inferior a 5 dias corridos. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracionar. É vedado o início de férias 2 dias antes de feriado ou repouso semanal remunerado.
REMUNERAÇÃO		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Salário	Comissões, gratificações ajustadas, percentagens, gorjetas, abonos e prêmios integram os salários. Diárias eram consideradas como salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.	O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo,

	<p>A remuneração por produtividade não podia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo.</p>	<p>auxílio alimentação (vedado pagamento em dinheiro) e diárias de viagens (sem limite), prêmios (liberalidade concedida quando o trabalho desenvolvido for considerado superior ao ordinariamente esperado) e abonos não têm natureza salarial.</p> <p>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.</p>
MODALIDADES ESPECIAIS DE CONTRATAÇÃO		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
<p>Trabalho intermitente (por período)</p>	<p>--</p>	<p>A prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade.</p> <p>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.</p> <p>O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de</p>

		antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
Trabalho remoto – Teletrabalho (home office)	--	<p>Prestado, preponderantemente, fora das dependências do empregador, mas que não se classifica como trabalho externo, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.</p> <p>O comparecimento esporádico na empresa não desnatura a prestação de serviços.</p> <p>O empregador não é obrigado a fazer controle de jornada (art. 62, III da CLT).</p>
Trabalho parcial	<p>A previsão é de jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras.</p> <p>O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.</p>	<p>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.</p> <p>O trabalhador tem direito a 30 dias de férias.</p>
Trabalhador Autônomo	--	<p>Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que estes trabalhadores tenham cumprido as formalidades legais.</p>

NEGOCIADO X LEGISLADO		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Negociação	<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>Entretanto, não podiam fazer parte da negociação direitos relativos a medicina e segurança do trabalho.</p>	<p>Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.</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>Autonomia privada da vontade: 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>
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 negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que</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, bem</p>

	sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.	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.
TERCEIRIZAÇÃO		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Terceirização	Proíbe-se a terceirização de atividade fim (não há lei, mas há súmula)	Poderá ser terceirizada todas as atividades. 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.
TRABALHO DA MULHER		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
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. Atualmente, não há prazo para que a mulher informe à empresa o seu estado gravídico.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, em grau médio ou mínimo, desde que seja apresentado atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
Intervalo Pré Horas Extras	Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de 15 minutos de intervalo.	Revoga a necessidade de intervalo pré sobrejornada.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Homologação	A homologação da rescisão contratual deve ser feita com assistência do Sindicato ou Ministério do Trabalho, quando o empregado laborar por mais de 1 ano.	Acaba com a assistência e homologação das rescisões contratuais. A homologação da rescisão do contratual pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do empregado – que pode ter assistência do sindicato.
Verbas Rescisórias	Aviso Prévio Trabalhado: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato. Aviso Prévio Indenizado: as verbas rescisórias devem ser pagas 10 dias após a comunicação de dispensa.	10 dias após o término do contrato.
Extinção Contratual por Mútuo Acordo	--	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.
Demissão Coletiva	Necessário haja uma negociação prévia com o Sindicato.	Desnecessária a negociação prévia com o Sindicato.
Termo de Quitação Parcial das Obrigações Trabalhistas	--	As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.

HONORÁRIOS		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Ações na Justiça	<p>Os honorários referentes às perícias são pagos pela União, assim como não há custos ao trabalhador (custas processuais), desde que lhe seja deferida a gratuidade de justiça, a qual para ser deferida bastava ser requerida.</p> <p>Honorários sucumbenciais eram descabidos, exceção se o empregado fosse beneficiário da justiça gratuita e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria.</p>	<p>O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcará com as custas do processo.</p> <p>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, admitindo-se a sucumbência recíproca.</p> <p>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.</p> <p>Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.</p> <p>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 má-fé a alteração da verdade dos fatos, o uso do processo para objetivo</p>

		<p>ilegal, a resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.</p> <p>Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça do Trabalho. 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.</p>
<i>EQUIPARAÇÃO SALARIAL</i>		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Equiparação Salarial	Empregado e paradigma devem ter identidade de função, executar trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade e com diferença de tempo de serviço na mesma função não superior a 2 anos.	<p>Empregado e paradigma devem prestar serviço ao mesmo empregador e na mesma localidade.</p> <p>A diferença de tempo de serviço na mesma função não pode ser superior a 2 anos e a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a 4 anos.</p> <p>Possibilita a criação de quadro de carreira.</p>
<i>RESPONSABILIDADE GRUPO ECONÔMICO</i>		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
Grupo econômico e sucessão	Responsabilidade é de ambos	<p>A configuração do grupo se dará quando houver a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.</p> <p>Responsabilidade exclusiva do sucessor exceto se houver demonstração de fraude.</p>

Incidente de Desconsideração	Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios.	Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil.
Sócio Retirante	A jurisprudência não havia adotado um consenso.	Apenas responde pelo período em que foi sócio e ações ajuizadas até 2 anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele.
<i>DIVERSOS</i>		
DIREITOS	REGRA ATUAL	NOVA REGRA
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 poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.
Empregado NÃO Registrado	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.
Trabalhadores com Altos Salários	--	Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a 2 X o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.
Contribuição Sindical	A contribuição é obrigatória para empregado e empregador.	A contribuição sindical será opcional.
Representação	Assegura-se a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso.	Os trabalhadores poderão escolher 3 empregados que os representarão na negociação com o empregador, desde que haja no mínimo 200 empregados em referida negociação.

	Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.	Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.
Danos morais	O valor da indenização é estipulado pelo Judiciário, não havendo valores pré-definidos.	A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.