



GUIA RÁPIDO E PRÁTICO

# REFORMA TRABALHISTA

O QUE IMPACTA NAS INSTITUIÇÕES



Prezados dirigentes e contadores,

No dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. Ela trouxe mudanças que vão impactar diretamente a sua organização, portanto é fundamental que vocês as conheçam, para tirar o melhor proveito delas.

A Reforma Trabalhista é uma reformulação na Consolidação das leis do Trabalho – CLT – e visa modernizar as relações trabalhistas. Embora a CLT exista para garantir os direitos na relação de trabalho, vários pontos na sua estrutura burocratizam a relação empregado/empregador e essa é a principal bandeira: permitir que ambas as partes possam alinhar o melhor processo de direitos e deveres.

A reforma corrige uma extemporaneidade, que era o pressuposto de que todas as empresas, com fins econômicos ou não, são iguais, ou de que todos os empregadores têm os mesmos desafios.

Em termos gerais, consideramos que as instituições se beneficiarão da reforma em razão do aumento da segurança jurídica, já que, a partir de agora, serão permitidos customizações dos contratos de trabalho de acordo com as especificidades e as necessidades de cada instituição, ou seja, a possibilidade de negociar novas condições de trabalho com o funcionário, sem ter que usar um único modelo de contrato rígido e universal. Dessa forma é muito importante que todos compreendam essas mudanças para adequar suas contratações - e comunicar seus funcionários - sobre o que agora está em vigor.

Para sua melhor compreensão no quadro abaixo, apresentaremos três pontos:

- A situação como era;
- Como está agora;
- Como isso afeta a instituição.

Dessa forma, vocês entenderão na prática como essa legislação impactará o seu dia a dia, ao fazer novos contratos de trabalho, nas negociações com os funcionários atuais e também na relação com os sindicatos patronal e laboral.

Temos ainda a íntegra da Reforma Trabalhista em nosso site, e quaisquer dúvidas poderão ser sanadas com nosso corpo jurídico por meio dos nossos contatos.

Cordialmente.



Elaine Clemente  
Presidente

## HORA EXTRA

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
Horas extras	ERAM DEVIDAS HORAS EXTRAS PELO TEMPO QUE O EMPREGADO PERMANECESSE À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.	<p>POR NÃO SE CONSIDERAR TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR, NÃO É CONSIDERADA HORA EXTRA QUANDO O EMPREGADO, POR SUA PRÓPRIA ESCOLHA, PERMANECER NA INSTITUIÇÃO PARA BUSCAR PROTEÇÃO PESSOAL, EM CASO DE INSEGURANÇA NAS VIAS PÚBLICAS OU MÁIS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS, BEM COMO ADENTRAR OU PERMANECER NAS DEPENDÊNCIAS DA INSTITUIÇÃO PARA EXERCER ATIVIDADES PARTICULARES, COMO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PRÁTICAS RELIGIOSAS;</li> <li>- DESCANSO;</li> <li>- LAZER;</li> <li>- ESTUDO;</li> <li>- ALIMENTAÇÃO;</li> <li>- ATIVIDADES DE RELACIONAMENTO SOCIAL;</li> <li>- HIGIENE PESSOAL;</li> <li>- TROCA DE ROUPA OU UNIFORME, QUANDO NÃO HOUVER OBRIGATORIEDADE DE REALIZAR A TROCA NA EMPRESA.</li> </ul> <p>ART. 4º. PAR. 2º. C/C ART. 58, PAR. 2º.</p>	<p>PERMITE QUE A INSTITUIÇÃO TENHA ÁREAS DE LAZER E "DESCOMPRESSÃO" SEM QUE SE TENHA DE PAGAR POR ESSE TEMPO QUE NÃO É EFETIVAMENTE DE TRABALHO.</p> <p>ATENÇÃO! ESSA ALTERAÇÃO POSSIVELMENTE LEVARÁ AO CANCELAMENTO DA SUMULA 366 DO TST, QUE TRATAVA SOBRE TEMPO A DISPOSIÇÃO.</p>
Compensação de horas extras	COMPENSAÇÃO MEDIANTE ACORDO ESCRITO E LIMITADA AO PERÍODO DE UMA SEMANA	COMPENSAÇÃO POR ACORDO INDIVIDUAL (TÁCITO OU EXPRESSO), DENTRO DO MESMO MÊS. ART. 59, §6º	MAIOR FLEXIBILIZAÇÃO NA ESCOLHA DO PERÍODO DE DESCANSO DO FUNCIONÁRIO, DE ACORDO COM A DEMANDA ATUAL DA INSTITUIÇÃO.

## HORA EXTRA

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Banco de horas</b>	OBRIGATÓRIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO. LIMITADO A UM PERÍODO DE NO MÁXIMO 12 MESES.	<p>NEGOCIAÇÃO POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO COM O EMPREGADO, LIMITADO AO PRAZO MÁXIMO DE 6 MESES.</p> <p>NEGOCIAÇÃO COM SINDICATO PERMANECE, LIMITADO AO PRAZO DE 12 MESES. HORAS EXTRAS HABITUAIS NÃO DESCARACTERIZAM O BANCO DE HORAS.</p> <p>DEVIDO APENAS O ADICIONAL EM CASO DE COMPENSAÇÃO EM DESATENDIMENTO ÀS EXIGÊNCIAS LEGAIS, DESDE QUE NÃO ULTRAPASSADA A DURAÇÃO MÁXIMA SEMANAL.</p> <p>NA HIPÓTESE DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, SEM QUE HAJA COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, O TRABALHADOR TERÁ DIREITO AO PAGAMENTO DAS MESMAS, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA REMUNERAÇÃO NA DATA DA RESCISÃO.</p> <p>ART. 59, PAR. 3º. A 6º E ART. 59-B.</p>	<p>INSTITUIÇÕES E PROFISSIONAIS PODEM NEGOCIAR DIRETAMENTE QUANDO E COMO PREFEREM QUE SEJA FEITO A COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS.</p> <p>SE A COMPENSAÇÃO FOR FEITA DENTRO DE UM MÊS NÃO HÁ NECESSIDADE DE ACORDO ESCRITO.</p> <p>ESTA CLÁUSULA JÁ ERA PREVISTA NAS CCTs FIRMADAS PELO SINIBREF ANTERIORMENTE.</p> <p>O ITEM V DA SUMULA 85 TENDE A SER CANCELADO, UMA VEZ QUE AGORA É ADMITIDO ACORDO INDIVIDUAL.</p>
<b>Horas in itinere (tempo de deslocamento do funcionário com transporte fretado pela empresa)</b>	ERAM DEVIDAS HORAS IN ITINERE NO PERCURSO ATÉ O LOCAL DE TRABALHO QUANDO DE DIFÍCIL ACESSO (NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO) E QUANDO HÁ FORNECIMENTO DE TRANSPORTE PELO EMPREGADOR	<p>NÃO SÃO MAIS DEVIDAS HORAS IN ITINERE, POR NÃO SER TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.</p> <p>ART. 58, PAR. 2º.</p>	<p>NÃO HÁ MAIS DIREITO A RECEBIMENTO DAS HORAS SE A INSTITUIÇÃO ESTIVER LOCALIZADA EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM SERVIÇO DE TRANSPORTE PÚBLICO, ESSE PONTO ELIMINA UMA CERTA SUBJETIVIDADE NO CÔMPUTO DO TEMPO DE DESLOCAMENTO, TRAZENDO MAIS CLAREZA PARA O CÁLCULO DAS HORAS TRABALHADAS.</p> <p>A SÚMULA 90, DO TST, QUE INTERPRETAVA O REFERIDO ARTIGO, DEVE SER CANCELADA.</p>

## JORNADA DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Contrato de trabalho por tempo parcial (part-time job)</b>	CONTRATAÇÃO LIMITADA A 25 HORAS SEMANAIS, NÃO SENDO PERMITIDA REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS. DIREITO ÀS FÉRIAS VARIA DE ACORDO COM O NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS, E NÃO SE PODE VENDER PARTE DAS FÉRIAS.	CONTRATAÇÃO POR ATÉ 30 HORAS SEMANAIS, SENDO PROIBIDO O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO; OU CONTRATAÇÃO POR ATÉ 26 HORAS SEMANAIS, COM LIMITE DE ATÉ 6 HORAS EXTRAS OU SUPLEMENTARES (PRÉ-CONTRATADAS) SEMANAIS. FÉRIAS EM IGUAIS CONDIÇÕES AO TRABALHO EM TEMPO INTEGRAL. 1/3 DAS FÉRIAS PODE SER VENDIDO. PASSA A EXISTIR AINDA A POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO DE HORAS.  ART. 58-A.	NEM TODA FUNÇÃO, EM ESPECIAL NAS PEQUENAS INSTITUIÇÕES, EXIGE DEDICAÇÃO POR 44 HORAS SEMANAIS. NESSE SENTIDO, A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AUMENTA AS POSSIBILIDADES DE CONTRATAR FUNCIONÁRIOS POR UMA JORNADA REDUZIDA, PAGANDO UM SALÁRIO PROPORCIONAL.
<b>Redução do intervalo Intrajornada* (horário de almoço)</b>	NO CASO DE EMPREGADOS COM JORNADA IGUAL OU SUPERIOR A 6 HORAS DIÁRIAS, O INTERVALO INTRAJORNADA PODE SER REDUZIDO PARA 30 MINUTOS, MEDIANTE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO	INTERVALO INTRAJORNADA PODE SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO OU INDIVIDUAL COM EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO MAIOR OU IGUAL A 2 VEZES O TETO DA PREVIDÊNCIA (R\$11.062,62), RESPEITADO O INTERVALO MÍNIMO DE 30 MINUTOS. ART. 611-A, INCISO III.	OS FUNCIONÁRIOS PODEM OPTAR POR FAZER INTERVALOS ENTRE 30 E 60 MINUTOS NO ALMOÇO, REDUZINDO A JORNADA DIÁRIA. CASO HAJA A OPÇÃO DE 30 MINUTOS O FUNCIONÁRIO DEVERÁ ENTRAR 30 MINUTOS MAIS TARDE OU SAIR 30 MINUTOS MAIS CEDO PARA COMPENSAÇÃO.
<b>Férias</b>	FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS LIMITADO A CASOS EXCEPCIONAIS, NO MÁXIMO EM 2 PERÍODOS, NENHUM DOS QUAIS PODE SER INFERIOR A 10 DIAS, NÃO SENDO PERMITIDO O FRACIONAMENTO PARA EMPREGADOS MENORES DE 18 OU MAIORES DE 50 ANOS.	FÉRIAS PODERÃO SER FRACIONADAS EM ATÉ TRÊS PERÍODOS. 1 PERÍODO DE NO MÍNIMO 14 DIAS, E NENHUM PERÍODO INFERIOR A 5 DIAS. MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 PODEM FRACIONAR FÉRIAS. VEDADO O INÍCIO DAS FÉRIAS NO PERÍODO DE DOIS DIAS QUE ANTECEDE FERIADO OU DIA DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 134, PAR. 1º. 2º. (REVOGADO) E 3º.	PERÍODOS MENORES DE FÉRIAS FRACIONADOS DURANTE O ANO PODEM REDUZIR O IMPACTO DA AUSÊNCIA DE UM PROFISSIONAL, PRINCIPALMENTE NAS PEQUENAS INSTITUIÇÕES QUE TÊM UM NÚMERO REDUZIDO DE FUNCIONÁRIOS. ALÉM DISSO, OS TRABALHADORES FREQUENTEMENTE APRECIAM O FRACIONAMENTO, ESPECIALMENTE AQUELES COM FILHOS, EM QUE PODEM APROVEITAR AS DUAS FÉRIAS ESCOLARES.

## CONTRATOS DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ GORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Contrato de Trabalho Intermitente*</b>	NÃO HÁ PREVISÃO LEGAL.	<p>CONSIDERA-SE COMO INTERMITENTE O CONTRATO DE TRABALHO NO QUAL A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, COM SUBORDINAÇÃO, NÃO É CONTÍNUA, OCORRENDO COM A ALTERNÂNCIA DE PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (HORAS, DIAS OU MESMO MESES) E DE INATIVIDADE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EMPREGADO PODE PRESTAR SERVIÇOS PARA VÁRIOS EMPREGADORES.</li> <li>- EMPREGADO DEVERÁ SER CONVOCADO 3 DIAS ANTES DO INÍCIO DA PRESTAÇÃO.</li> <li>- O VALOR DA HORA DE TRABALHO NÃO PODE SER INFERIOR AO VALOR HORÁRIO DO SALÁRIO MÍNIMO E AQUELE DEVIDO AOS DEMAIS EMPREGADOS QUE EXERÇAM A MESMA FUNÇÃO EM CONTRATO INTERMITENTE OU NÃO.</li> </ul>	<p>OPORTUNIDADE PARA AS INSTITUIÇÕES QUE CONTRATAM FORÇA DE TRABALHO “POR PROJETO” EVENTUAL E HOJE TÊM DE ESCOLHER ENTRE O RISCO DE UM PJ OU PAGAR POR PERÍODOS DE OCIOSIDADE. AS INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS PODERÃO UTILIZAR ESSA FORMA DE CONTRATAÇÃO PARA LEGALIZAR A SITUAÇÃO DE SACRISTÃOS, OBREIROS, OU CONGÊNERES.</p> <p>ATENÇÃO! ESTE TIPO DE CONTRATO NÃO SERVE PARA NECESSIDADES TEMPORÁRIAS NEM PARCIAIS (QUE SÃO OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATO). É MUITO IMPORTANTE QUE A INSTITUIÇÃO, ALÉM DA ASSINATURA NA CTPS, CELEBRE CONTRATO POR ESCRITO ESPECIFICANDO A JORNADA, FUNÇÃO, SALÁRIO A RECEBER, ETC. PARA ASSINATURA DAS DUAS PARTES.</p>
<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>ESTÁ AUTORIZADA A TERCEIRIZAÇÃO DE TODAS AS ATIVIDADES, INCLUSIVE DA ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA CONTRATANTE. SÃO ASSEGURADOS AOS TERCEIRIZADOS OS MESMOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DA CONTRATANTE, QUANTO À ALIMENTAÇÃO (QUANDO OFERECIDA EM REFEITÓRIOS), 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 O EXIGIR.</p> <p>ALTERAÇÕES APLICADAS SOMENTE PARA CONTRATOS FEITOS APÓS A APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.</p> <p>ART. 4º.-C DA LEI 6.019.</p>	<p>A REFORMA, COMBINADA COM A LEI DA TERCEIRIZAÇÃO, ENFATIZA ALGUNS ELEMENTOS CRÍTICOS À TERCEIRIZAÇÃO:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. IMPESSOALIDADE: QUEM TERCEIRIZA CONTRATA SERVIÇOS, NÃO PESSOAS, SENDO QUE A LEI AGORA PROÍBE DESVIO DE FUNÇÃO E SUBORDINAÇÃO DIRETA.</li> <li>2. ESPECIALIZAÇÃO: A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DEVE SER ESPECIALIZADA NOS SERVIÇOS QUE PRESTA E NÃO SIMPLES INTERMEDIÁRIA DE FORÇA DE TRABALHO; A ARREGIMENTAÇÃO E AGENCIAMENTO DE MÃO-DE-OBRA SÃO TRADICIONALMENTE CONSIDERADAS ATIVIDADES ILEGAIS NA MAIOR PARTE DOS PAÍSES COM ECONOMIAS DESENVOLVIDAS.</li> </ol> <p>ALÉM DISSO, A SUBCONTRATAÇÃO INTEGRAL DE UMA DETERMINADA ATIVIDADE (EM OPOSIÇÃO À IDEIA DE CONTRATAÇÃO DE APENAS PARTE) É NECESSÁRIA PARA QUE A MÃO-DE-OBRA SEJA ESPECIALIZADA..</p>

## CONTRATOS DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Contratação de autônomos e pessoa jurídica</b>	A CLT NÃO TRATAVA DA CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO.	ART. 442-B. A CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO, CUMPRIDAS POR ESTE TODAS AS FORMALIDADES LEGAIS, COM OU SEM EXCLUSIVIDADE, DE FORMA CONTÍNUA OU NÃO, AFASTA A QUALIDADE DE EMPREGADO PREVISTA NO ART. 30 DESTA CONSOLIDAÇÃO.	NO FUNDO, NÃO MUDOU NADA, ENTÃO É PRECISO CONTINUAR ATENTO À NECESSIDADE DA INDEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA E FUNCIONAL DO AUTÔNOMO. ATENÇÃO! ESTE ARTIGO NÃO É SALVAGUARDA PARA CONTRATAR AUTÔNOMO OU PJ COM ELEMENTOS PRÓPRIOS DE EMPREGADO
<b>Empregados demitidos que venham a trabalhar como terceiros</b>	NÃO HÁ PREVISÃO LEGAL.	EMPREGADOS DEMITIDOS NÃO PODERÃO SER SÓCIOS DA CONTRATADA OU TRABALHAR COMO TERCEIROS NO PRAZO DE 18 MESES APÓS A RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO. ART. 5º.-C DA LEI 6.019.	AGORA SERÁ FRAUDE MONTAR UMA EMPRESA DE SERVIÇOS A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DE UM DEPARTAMENTO EXISTENTE NUMA EMPRESA.
<b>Trabalho Remoto (Home Office)</b>	NÃO HÁ PREVISÃO LEGAL.	<p>CONSIDERA-SE TELE TRABALHO A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PREPONDERANTEMENTE FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO EMPREGADOR, COM A UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, QUE POR SUA NATUREZA, NÃO SE CONSTITUAM COMO TRABALHO EXTERNO.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AS DISPOSIÇÕES RELATIVAS A RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E DA INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA E ADEQUADA A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO REMOTO, BEM COMO AO REEMBOLSO DE DESPESAS FEITAS PELO EMPREGADO DEVERÃO SER DEFINIDAS EM CONTRATO ESCRITO.</li> <li>- POSSÍVEL A MUDANÇA DE SISTEMA PRESENCIAL PARA HOME OFFICE E VICE-VERSA POR MÚTUO ACORDO. OU, NO CASO DE MUDANÇA DO SISTEMA DE HOME OFFICE PARA PRESENCIAL, POR IMPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.</li> <li>- O COMPARECIMENTO ÀS DEPENDÊNCIAS DO EMPREGADOR PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES ESPECÍFICAS, NÃO DESCARACTERIZA O REGIME DE TELETRABALHO.</li> <li>- EMPREGADOS EM HOME-OFFICE NÃO TÊM DIREITO A HORAS EXTRAS</li> </ul>	<p>O TELETRABALHO JÁ ERA PERMITIDO E AGORA TEM MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA, INCLUSIVE COM RELAÇÃO À RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTES OU DOENÇAS DO TRABALHO.</p> <p>ATENÇÃO! É IMPORTANTE FIRMAR UM CONTRATO ESPECÍFICO, ASSINADO PELAS PARTES, ONDE ESTEJA BEM CLARO A DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES, O TEMPO DE COMPARECIMENTO PRESENCIAL NA INSTITUIÇÃO, O SALÁRIO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, ETC.</p>

## CONTRATOS DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Empregado Sem Registro Infração Administrativa</b>	O ARTIGO 47 DA CLT (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO) ESTABELECEVA MULTA DE 1 SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL PARA CADA EMPREGADO NÃO REGISTRADO. ALÉM DISSO, OUTRO SALÁRIO ERA SOMADO EM CASO DE REINCIDÊNCIA.	O EMPREGADOR QUE MANTIVER EMPREGADOS NÃO REGISTRADOS FICARÁ SUJEITO A MULTAS NO VALOR DE R\$3.000,00 (TRÊS MIL REAIS) POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO, ACRESCIDO DE IGUAL VALOR EM CADA REINCIDÊNCIA. QUANDO SE TRATAR DE MICROEMPRESAS OU EMPRESAS DE PEQUENO PORTE O VALOR DA MULTA É DE R\$800,00 (OITOCENTOS REAIS) POR EMPREGADO NÃO REGISTRADO.	AS INSTITUIÇÕES DEVEM FICAR ATENTAS PARA MANTER EM SEUS QUADROS APENAS EMPREGADOS DEVIDAMENTE REGISTRADOS OU COM CONTRATOS DE TRABALHO VIGENTES.  ATENÇÃO! NO CASO DE VOLUNTÁRIOS, É MUITO IMPORTANTE QUE OS MESMOS ASSINEM TERMOS DE ADESÃO (LEI Nº 9.608, DE 18/02/1998) ONDE CONSTE AS ATIVIDADES QUE SERÃO REALIZADAS E A CARGA HORÁRIA (NO MÁXIMO DE 4 HORAS SEMANAIS). ORIENTAMOS TAMBÉM QUE O TERMO DE ADESÃO SEJA ESCRITO DE PRÓPRIO PUNHO PELO VOLUNTÁRIO PARA DAR MAIOR CREDIBILIDADE E ISENÇÃO.



## AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Livre estipulação das regras do contrato de trabalho</b>	AUTONOMIA DA VONTADE LIMITADA PELA CLT.	EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO MAIOR OU IGUAL A 2 VEZES O TETO DA PREVIDÊNCIA (R\$11.062,62) PODERÃO ESTIPULAR LIVREMENTE CONDIÇÕES CONTRATUAIS, EM ESPECIAL ÀS DO ARTIGO  611-A DA CLT. ART. 444 PAR. ÚNICO.	MAIOR FACILIDADE NA CONTRATAÇÃO DE EXECUTIVOS, INCLUSIVE POR EMPRESAS DE MENOR PORTE, COM UMA SÉRIE DE DISPOSITIVOS NOVOS QUE POSSIBILITAM A AUTONOMIA DE VONTADE EM CERTOS CONTRATOS DE TRABALHO
<b>Arbitragem</b>	CLÁUSULA DE COMPROMISSO ARBITRAL CONSIDERADA NULA PELA JUSTIÇA DO TRABALHO	EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO MAIOR OU IGUAL A 2 VEZES O TETO DA PREVIDÊNCIA (R\$11.062,62) PODERÃO NEGOCIAR A INCLUSÃO DE CLÁUSULA DE COMPROMISSO ARBITRAL NO CONTRATO DE TRABALHO. ISSO SIGNIFICA A ESCOLHA DE ARBITRAGEM COMO MEIO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS.  ART. 507-A.	SOLUÇÃO MAIS RÁPIDA DE LITÍGIOS, MAS QUE DEVE SER AVALIADA COM CUIDADO NA ESCOLHA DO TRIBUNAL ARBITRAL E NO CUSTO.
<b>Prevalência do Acordado sobre o Legislativo</b>	ACORDOS E CONVENÇÕES NÃO PODEM SER CONTRÁRIAS À LEI	ACORDOS E CONVENÇÕES SE SOBREPÕEM À LEI, SALVO SE EXTINGUIREM DIREITOS BÁSICOS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO OU LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (POR EXEMPLO, SALÁRIO MÍNIMO, AVISO PRÉVIO, FGTS ETC.) NORMA COLETIVA É VÁLIDA AINDA QUE NÃO HAJA CONTRAPARTIDA EXPRESSA.  ART. 611-A DISCRIMINA DIREITOS QUE PODEM SE SOBREPOR À LEI. ART. 611-B DISCRIMINA DIREITOS QUE NÃO PODEM SER REDUZIDOS OU SUPRIMIDOS.  ART. 611-A E 611-B	ESTE ARTIGO VISA AUMENTAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA ADEQUAR OS INTERESSES DAS CATEGORIAS, PORTANTO HAVERÁ MAIOR POSSIBILIDADE DE CUSTOMIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO.  ATENÇÃO! AS CCTs FIRMADAS PELO SINIBREF PROCURAM RESGUARDAR TODAS AS INSTITUIÇÕES, INDEPENDENTEMENTE DE SEU PORTE OU FORMA DE FINANCIAMENTO, TRAZENDO EM SEU TEXTO NORMAS BÁSICAS PARA SEU FUNCIONAMENTO, VISANDO NÃO INVIABILIZAR AS INSTITUIÇÕES PEQUENAS OU AQUELAS QUE PORVENTURA ESTEJAM COM DIFICULDADES DE FINANCIAMENTO. NESSE SENTIDO, OS ACTs, DEVEM SER FIRMADOS SEMPRE À LUZ DA CCT COM A ANUÊNCIA DO SINIBREF.

## AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Gestante e Lactante - Trabalho Insalubre</b>	AUTONOMIA DA VONTADE LIMITADA PELA CLT.	EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR E SALÁRIO MAIOR OU IGUAL A 2 VEZES O TETO DA PREVIDÊNCIA (R\$11.062,62) PODERÃO ESTIPULAR LIVREMENTE CONDIÇÕES CONTRATUAIS, EM ESPECIAL ÀS DO ARTIGO  611-A DA CLT. ART. 444 PAR. ÚNICO.	MAIOR FACILIDADE NA CONTRATAÇÃO DE EXECUTIVOS, INCLUSIVE POR EMPRESAS DE MENOR PORTE, COM UMA SÉRIE DE DISPOSITIVOS NOVOS QUE POSSIBILITAM A AUTONOMIA DE VONTADE EM CERTOS CONTRATOS DE TRABALHO

## REMUNERAÇÃO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Remuneração</b>	<p>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>ART. 457</p>	<p>NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO, AINDA QUE HABITUAIS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AJUDA DE CUSTO (JÁ HAVIA PREVISÃO NESSE SENTIDO),</li> <li>- AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (VEDADO PAGAMENTO EM DINHEIRO),</li> <li>- DIÁRIAS DE VIAGEM (INDEPENDENTEMENTE DO VALOR),</li> <li>- PRÊMIOS (BENS, SERVIÇOS OU DINHEIRO DADO POR LIBERALIDADE, POR DESEMPENHO SUPERIOR AO ESPERADO)</li> <li>- ABONO</li> </ul>	<p>PRÊMIOS E ABONOS PODERÃO SER PAGOS SEM REFLEXOS DE FOLHA (TRABALHISTAS E NO INSS), PORÉM, POR HAVER ALGUMA CONTROVÉRSIA, A DECISÃO DEVE SER TOMADA MEDIANTE AVALIAÇÃO CAUTELOSA DA NATUREZA DO PRÊMIO OU DO ABONO E DOS POSSÍVEIS RISCOS ENVOLVIDOS. ATENÇÃO! É ACONSELHÁVEL QUE O PAGAMENTO DESSES ADICIONAIS ESTEJAM DEVIDAMENTE EXPRESSOS EM ACORDO FIRMADOS E ASSINADOS PELAS PARTES.</p>
<b>Equiparação Salarial sobre o Legislativo</b>	<p>SENDO IDÊNTICA A FUNÇÃO, A TODO TRABALHO DE IGUAL VALOR, PRESTADO AO MESMO EMPREGADOR, NA MESMA LOCALIDADE, CORRESPONDIA A IGUAL SALÁRIO, SEM DISTINÇÃO DE SEXO, NACIONALIDADE OU IDADE. TRABALHO DE IGUAL VALOR ERA O QUE ERA FEITO COM IGUAL PRODUTIVIDADE E COM A MESMA PERFEIÇÃO TÉCNICA, ENTRE PESSOAS CUJA DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NÃO FOR SUPERIOR A 2 ANOS. ART. 461 SUPERIOR A 2 ANOS.</p>	<p>EM LUGAR DE "LOCALIDADE", A REFORMA ALTEROU O TEXTO PARA "NO MESMO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL"; PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS VÁLIDO INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO, E SEM ALTERNÂNCIA DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECEMENTO. RECLAMANTE E PARADIGMA DEVEM SER CONTEMPORÂNEOS (EM CASO DE COMPARAÇÃO). ART. 461.</p>	<p>ESTE ITEM APRESENTA NOVOS PARÂMETROS DE COMPARAÇÃO MAIS ADEQUADOS À ATUAL DINÂMICA DE TRABALHO E SIMPLIFICAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS E SALÁRIOS, INCLUSIVE COM ELIMINAÇÃO DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE.</p>
<b>Gratificação de função</b>	<p>O FUNCIONÁRIO QUE RECEBEU GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO POR DEZ ANOS OU MAIS E QUE POSTERIORMENTE FOI DESCOMMISSIONADO, SEM JUSTO MOTIVO, RETORNANDO AO CARGO EFETIVO, TEM A GRATIFICAÇÃO INCORPORADA AO SALÁRIO. ARTIGO 468, § ÚNICO</p>	<p>GRATIFICAÇÃO NÃO SERÁ MAIS INCORPORADA EM CASO DE REVERSÃO DA FUNÇÃO, INDEPENDENTEMENTE DO TEMPO DE EXERCÍCIO.</p> <p>ART. 468, §2º.</p>	<p>A MEDIDA PERMITE MAIOR ADAPTABILIDADE DO QUADRO FUNCIONAL, EM ESPECIAL PARA FUNÇÕES TÉCNICAS OU DE COORDENAÇÃO</p>

## RELAÇÃO COM SINDICATO PATRONAL E LABORAL

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Contribuição Sindical</b>	<p>CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS: ERA OBRIGATÓRIA E EQUIVALENTE A 1 DIA DE SALÁRIO POR ANO</p> <p>CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES: ERA OBRIGATÓRIA E CALCULADA SOBRE A RECEITA BRUTA DO ANO ANTERIOR, SENDO PAGA UMA VEZ POR ANO.</p>	<p>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS: PASSA A SER VOLUNTÁRIA MEDIANTE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO EMPREGADO.</p> <p>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL: PASSA A SER OPCIONAL. REVOGADO ART. 579. ART. 587</p>	<p>ATENÇÃO! SINDICATOS E ENTIDADES PATRONAIS PODERÃO AJUSTAR NOVAS CONTRIBUIÇÕES EM CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO (CCT)</p>
<b>Homologação da rescisão pelo Sindicato</b>	<p>O PEDIDO DE DEMISSÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO, DO CONTRATO DE TRABALHO, FIRMADO POR EMPREGADO COM MAIS DE 1 (UM) ANO DE SERVIÇO, SÓ ERA VÁLIDO QUANDO FEITO COM A ASSISTÊNCIA DO RESPECTIVO SINDICATO OU PERANTE A AUTORIDADE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. ART. 477, §1º</p>	<p>INDEPENDENTEMENTE DO TEMPO DE SERVIÇO DO EMPREGADO, NÃO HÁ MAIS NECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO, QUER PELO SINDICATO, QUER PELA DRT. REVOGADO ART. 477, §1º</p>	<p>ATENÇÃO! PARA MAIOR SEGURANÇA DA INSTITUIÇÃO CONTRA POSSÍVEIS RECLAMATÓRIAS, ORIENTAMOS QUE A HOMOLOGAÇÃO CONTINUE SENDO FEITA NO SINDICATO LABORAL.</p>
<b>Comissão de Empregados na Empresa*</b>	<p>NÃO HAVIA PREVISÃO NA CLT, MAS HÁ NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL PREVISÃO DE INDICAÇÃO DE UM REPRESENTANTE NAS EMPRESAS COM MAIS DE 200 EMPREGADOS.</p>	<p>ELEIÇÃO PARA CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE EMPREGADOS, CONFORME O NÚMERO DE EMPREGADOS DA EMPRESA. GARANTIDA ESTABILIDADE AOS MEMBROS. EMPRESA DEVERÁ TER UMA COMISSÃO EM CADA ESTADO ONDE ATUE. ART. 510-A A 510-D.</p>	<p>INSTITUIÇÕES COM MAIS DE 200 EMPREGADOS DEVEM ACOMPANHAR O PROCESSO E COMBINAR REGRAS DE FUNCIONAMENTO PARA NÃO PREJUDICAR O ATENDIMENTO.</p>

## DEMISSÃO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
<b>Demissão em Massa</b>	NÃO HAVIA 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. ART. 477-A.	ATENÇÃO! NO SENTIDO DE ASSEGURAR MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA PARA A INSTITUIÇÃO ORIENTAMOS QUE CASO HAJA NECESSIDADE DE DEMISSÃO EM MASSA, OS SINDICATOS SEJAM INFORMADOS E PARTICIPEM DO PROCESSO.
<b>Plano de Demissão Voluntária (PDV)</b>	NÃO GERAVA QUITAÇÃO GERAL QUANTO AO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO.	A ADESÃO AO PDV DARÁ QUITAÇÃO PLENA E IRREVOGÁVEL AOS DIREITOS DECORRENTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. OU SEJA, A MENOS QUE HAJA PREVISÃO EXPRESSA EM SENTIDO CONTRÁRIO, O FUNCIONÁRIO NÃO PODERÁ RECLAMAR DIREITOS QUE ENTENDA VIOLADOS DURANTE A PRESTAÇÃO DE TRABALHO. ART. 477-B.	DESBUROCRATIZA O PROCESSO DE DESLIGAMENTO, ALÉM DE ACELERAR O RECEBIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO FUNCIONÁRIO.
<b>Demissão por acordo mútuo</b>	NÃO HÁ PREVISÃO LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MÚTUO ACORDO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, COM DIREITO A:</li> <li>- 50% DO AVISO PRÉVIO</li> <li>- 20% DE MULTA SOBRE O SALDO DO FGTS</li> <li>- LEVANTAR 80% DO SALDO DO FGTS</li> <li>- DEMAIS VERBAS TRABALHISTAS (13º, FÉRIAS ETC</li> <li>- SEM DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO.</li> </ul> <p>ART. 484-A.</p>	EMPREGADOR E EMPREGADO PODEM DECIDIR ENCERRAR UM CONTRATO DE TRABALHO EM COMUM ACORDO, SEM QUE ISSO GERE ALTOS CUSTOS DEMISSIONAIS.

## DEMISSÃO

TEMA	COMO ERA	COMO ESTÁ AGORA	COMO ISSO AFETA A INSTITUIÇÃO
Justa Causa	HAVIA A PREVISÃO DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA.	FOI INCLUÍDO O ART M, NO QUAL PODERÁ SER DEDITIDO POR JUSTA CAUSA O EMPREGADO QUE TEVE A PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA DOLOSA.	A INSTITUIÇÃO PODERÁ DEDITIR POR JUSTA CAUSA UM TRABALHADOR QUE PERDER A HABILITAÇÃO OU REQUISITOS PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO.