

Principais mudanças na lei trabalhista

As alterações entram em vigor 120 após a publicação no Diário Oficial

Item	Antes da Reforma	Com a Reforma
Acordado sobre o legislado	A lei diz que pode haver negociação das condições de trabalho entre representantes dos trabalhadores e empresas, mas não diz quais. A Constituição tem artigos que servem de limite a essas negociações	Especifica quinze pontos em que a negociação coletiva, se houver, se sobrepõe à CLT (como jornada de trabalho, grau de insalubridade e registro de horas) e lista trinta que não podem ser mudados (como salário mínimo, direito a férias e licença-maternidade). Os limites presentes na Constituição permanecem válidos
Férias	Pode ser dividida em até dois períodos sendo que um deles não pode ser menor que dez dias	Poderá ser dividida em até três períodos, se houver concordância do empregado, sendo que um deles não pode ser menor que 14 dias
Intervalo intrajornada (almoço)	De 1 hora, no mínimo, em jornadas com mais de 6 horas de duração	Poderá ser reduzido a até 30 minutos, se houver acordo coletivo, para jornadas com mais de 6 horas de duração
Banco de horas	Deve ser compensado em até 1 ano, e negociado em acordo ou convenção coletiva	Deverá ser compensado em até 6 meses, e são permitidos acordos individuais
Horas em deslocamento (in itinere)	O tempo em que o trabalhador está no transporte fornecido pela empresa é considerado como trabalho, se não houver transporte público disponível	Será apenas contado como tempo de trabalho o período a partir do qual o trabalhador estiver em seu posto de trabalho
Contrato intermitente	Não existe	Será possível contratar trabalhadores sem carga horária fixa. O empregador deverá convocar o empregado com três dias de antecedência, e ele poderá recusar o trabalho. Se aceitar e faltar sem motivo justo, deve pagar multa de metade do valor que receberia
Trabalho temporário	De até 25 horas, sem possibilidade de fazer hora extra e com férias entre 8 e 18 dias, dependendo da carga horária	Até 30 horas (sem possibilidade de hora extra) ou 26 horas (com hora extra). Férias iguais às dos trabalhadores em tempo integral
Trabalho autônomo	O trabalho autônomo não pode ter características de exclusividade, eventualidade e subordinação. Senão, pode ser considerado pela Justiça como um vínculo trabalhista	Desde que haja um contrato formal, um trabalhador autônomo que preste serviço continuamente e com exclusividade não é considerado como empregado
Acordo para demissão	Não há. Se o trabalhador se demitir ou for demitido por justa causa, não tem direito a sacar FGTS, seguro-desemprego e não recebe multa. Se for demitido sem justa causa, recebe multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, pode sacar o fundo e tem direito a seguro-desemprego	Além das regras anteriores, empregador e empregado podem chegar a acordo para demissão. Nesse caso, o trabalhador recebe multa de 20% do FGTS, pode movimentar até 80% do fundo e não tem direito a seguro-desemprego
Contribuição sindical	É descontado obrigatoriamente no mês de março o equivalente a um dia de trabalho como contribuição sindical	Cada trabalhador deverá indicar se autoriza o débito da contribuição sindical
Grávidas	Não podem trabalhar em ambientes insalubres	Poderão trabalhar em ambientes de insalubridade média ou baixa, exceto se apresentarem laudo médico recomendando o afastamento
Home office	Não há regulamentação	As regras do chamado "teletrabalho" deverão constar no contrato. Os contratos antigos poderão ser alterados se houver concordância das partes
Quitação de obrigações em caso de PDV e PDI	Não há regulamentação específica sobre o caso, sendo possível que o trabalhador que participe de um plano de demissão voluntária (PDV) ou incentivada (PDI) recorra à Justiça em busca de reparações	A adesão ao um PDV ou PDI significará a quitação de direitos trabalhistas. Em tese, eles não poderão ser reclamados posteriormente na Justiça
Demissão em massa	Embora não haja lei, a Justiça considera que os sindicatos devem ser incluídos no processo	Não será necessário que o sindicato autorize, faça acordo ou convenção coletiva
Livre negociação por faixa salarial e nível superior	Não há. Todos os contratos devem seguir as regras da legislação ou, se houver, de acordos coletivos	O acordo entre empresas e trabalhadores com nível superior que recebem acima de dobro do teto da previdência (atualmente, de R\$ 11.062,62) se sobrepõe a negociações coletivas
Intervalo antes de hora extra	Os trabalhadores têm direito a uma pausa de 15 minutos antes de fazer hora extra	Não há direito a pausa antes de hora extra