

Prezado Cliente,

Como é do conhecimento geral, à partir do dia 11/11/2017, entram em vigor as alterações promovidas pela reforma trabalhista.

Informamos abaixo as principais alterações promovidas pela reforma e que irão impactar a rotina trabalhista das empresas.

Recomendamos que as mudanças sejam implementadas com cautela, sempre em consulta a Cagv e ao advogado trabalhista da empresa, visto que ainda está havendo muita resistência dos sindicatos e também da justiça do trabalho.

O quadro abaixo já contempla as mudanças inseridas pela Medida Provisória nº 808 de 14 de Novembro de 2017.

Assunto	CLT antes da Reforma	CLT após a Reforma	Observações
<b>Grupo Econômico – Artigo 2º</b>	Necessário que uma empresa estivesse sob a direção de outra	Necessário interesse integrado e a atuação conjunta das empresas integrantes – Inclusão Parágrafo 3º	
<b>Tempo à disposição do empregador – Artigo 4º</b>	Considera-se tempo à disposição do empregador, o tempo que empregado aguarda ou executa ordens.	Inclusão do parágrafo 2º - Não serão computadas na jornada, o tempo em que o empregado por escolha própria, buscar proteção pessoal em casos de insegurança nas vias públicas ou condições climáticas ou ainda permanecer na empresa para: Práticas religiosas, descanso, Lazer, Estudo, alimentação, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme (quando <b><u>não houver obrigatoriedade da troca na empresa</u></b> ).	
<b>Súmulas – Artigo 8º</b>	Súmulas tinham poder de lei, mudando entendimento sobre determinados assuntos	Não podem restringir direitos ou criar novas obrigações. Somente continuam em vigor as sumulas que foram editadas para esclarecer ou interpretar leis já existentes, as demais perderão a validade.	
<b>Convenção Coletiva</b>	A Justiça do trabalho podia vetar cláusulas que julgasse prejudiciais ao empregado	Foi criado o princípio da intervenção mínima, desse modo a Justiça do trabalho apenas analisará a conformidade dos elementos essenciais ao negócio jurídico.	
<b>Acordo ou Convenção coletiva</b>	Não podiam criar regras não previstas em Lei	Os acordos ou convenção coletiva tem prevalência sobre a Lei quando entre outros, dispuserem	

		sobre dispostos no artigo 611 A da CLT. Porém não poderão alterar dispositivos previstos no artigo 611B – <b><u>vide informação no anexo.</u></b>	
<b>Registro de empregado</b>	<b>Artigo 47</b> - Multa de 01 salário mínimo regional por empregado sem registro. Demais infrações referentes ao registro de empregados – metade do salário mínimo regional.	Empresa que mantiver empregado sem registro, multa de R\$ 3.000,00, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Para microempresa ou empresa de pequeno porte a multa será de R\$ 800,00  Esta infração constitui exceção ao critério de dupla visita	
<b>Falta de anotação no Livro registro de empregados</b>	Sem previsão	Inclusão Artigo 47 A: Na falta de informação ref. a duração do contrato de trabalho, férias, acidentes, etc., a empresa estará sujeita a multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.	
<b>Duração normal do trabalho</b>	<b>Artigo 58</b> - A duração do trabalho será de 8,0 horas diárias, não sendo descontadas, nem computadas como horas extras, as variações não excedentes de cinco minutos, observado o máximo de dez minutos diários. Quando o empregador fornecer transporte ou tratar – se de local de difícil acesso, o tempo despendido pelo empregado será computado em sua jornada de trabalho.	<b><u>Alteração do parágrafo 2º:</u></b> O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência, até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, <b><u>não será computado em sua jornada, por não ser tempo à disposição do trabalhador</u></b>	
<b>Regime de tempo parcial</b>	<b>Artigo 58 A</b> -Regime de tempo parcial é aquele que não exceda a 25 horas semanais. Será devido salário proporcional a sua jornada, com base no salário dos empregados que cumprem a mesma função em tempo integral.	Regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares ou que não exceda a 26 horas semanais, com possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.  Parágrafo 3º: As horas suplementares terão acréscimo de 50%  Parágrafo 4º: Na hipótese de contrato em regime de tempo inferior a 26,0 horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas como extraordinárias, ficando limitadas a	

		<p>seis horas semanais.</p> <p>Parágrafo 5º: As horas suplementares poderão ser compensadas na semana imediatamente posterior a execução, caso isso não aconteça, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente.</p> <p>Parágrafo 6º: O empregado em regime parcial poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário.</p> <p>Parágrafo 7º: As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo Artigo 130 da CLT, ou seja, a partir do início da vigência da reforma, os empregados em regime de tempo parcial terão direito a 30 dias de férias.</p>	
<b>Horas Extras/ Compensação de Horas</b>	<p><b>Artigo 59</b> - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até 2,0 horas suplementares, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante Contrato coletivo de trabalho.</p> <p>Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.</p>	<p>A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, <u>por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</u> A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior a hora normal.</p> <p>Inclusão Parágrafo 5º: O Banco de horas que trata este artigo poderá ser pactuado em acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p><b>Parágrafo 6º: <u>É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</u></b></p>	
<b>Jornada de trabalho – 12x 36 horas</b>	Sem previsão – <b>Artigo 59A</b>	Em exceção ao disposto no artigo 59 e leis específicas, é facultado às partes, por meio de, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas, seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para	

		<p>repouso e alimentação.</p> <p>1º - A Remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo Descanso semanal remunerado e feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o artigo 70 e o § 5º do artigo 73.</p> <p>2º - É facultado as entidades do setor de saúde estabelecer por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas, seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (Alt. <b><u>MP 808/2017</u></b>)</p>	
<b>Horas Extras/Compensação</b>	Sem previsão	<p>O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, não implica na repetição do pagamento das horas excedentes, se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o adicional.</p> <p><b><u>Parágrafo único:</u></b> <u>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</u></p>	
<b>Força Maior – Aumento da Jornada de trabalho</b>	<p><b>Artigo 61</b> - Nos casos de necessidade imperiosa, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal, seja por motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto,</p> <p>Parágrafo 1º: O Excesso nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro</p>	<p><b>Alteração no Parágrafo 1º:</b></p> <p>O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p>	

	de 10 dias à autoridade competente em matéria de trabalho ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.		
<b>Controle de Jornada</b>	<b>Artigo 62</b> - Não estão obrigados ao controle de jornada: Os empregados em atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho e os empregados em cargo de confiança.	<b>Inclusão item III:</b>  Os empregados em regime de teletrabalho.	
<b>Intervalo para descanso</b>	<b>Artigo 71</b> - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda a seis horas, é devido intervalo para refeição, no mínimo de 1,0 hora, não podendo exceder a 2,0 horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho. Quando a duração do trabalho não exceder a 6,0 horas será obrigatório intervalo de 15 minutos.  Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.  Quando o intervalo para repouso, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.	Alteração no parágrafo 4º:  A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a <b>empregados urbanos e rurais</b> , implica o pagamento, de natureza indenizatória, <b>apenas do período suprimido</b> , com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.	
<b>Teletrabalho</b>	Sem previsão – <b>Artigo 75 A</b>	Teletrabalho – Prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se constituam por trabalho externo.  O comparecimento do empregado na empresa, para realização de atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho.  A prestação de serviços no regime de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato de trabalho, que especificará as	

		<p>atividades que serão executadas pelo empregado.</p> <p>O contrato de trabalho em regime presencial poderá ser alterado para regime de teletrabalho, desde que haja acordo entre as partes</p> <p>Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para presencial, por determinação do empregador, garantido prazo mínimo de 15 dias para a transição, com o registro em aditivo contratual.</p> <p>Demais condições serão informadas em documento separado, caso haja interesse da empresa nessa modalidade de contrato.</p>	
<b>Férias</b>	<p><b>Artigo 134</b> - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes a aquisição do direito.</p> <p>Somente em casos excepcionais as férias serão concedidas em 02 dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.</p> <p>Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.</p>	<p>Alterações:</p> <p>Parágrafo 1º: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>Parágrafo 2º - <b>Revogado</b> (férias menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade)</p> <p><b>Parágrafo 3º:</b> <u>É vedado o início de férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.</u></p>	
<b>Dano Extrapatrimonial</b>	Sem previsão - <b>Artigos 223 A até 223 G</b>	<p><b>223A</b> – Aplicam-se a reparação do dano extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste título.</p> <p><b>223B</b> - Causa dano de natureza extrapatrimonial (de natureza subjetiva) a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa jurídica ou física, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.</p> <p><b>223C</b> – A etnia, a idade, a nacionalidade, honra, a imagem, a</p>	

		<p>intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.</p> <p><b>223D</b> - A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.</p> <p><b>223E</b> - São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.</p> <p><b>223G</b> - Parâmetros para definição do valor da indenização: ( <b>alterado pela MP 808/2017</b>)</p> <p>I – Ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;</p> <p>II – Ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social;</p> <p>III – Ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou;</p> <p>IV – Ofensa gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.</p> <p>Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no parágrafo 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.</p> <p>3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>(Alterado <b>pela MP 808/2017</b>)</p> <p>4º - Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do transito em julgado da decisão condenatória.</p> <p>5º - Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.</p>	
<b>Prorrogação trabalho da mulher</b>	<b>Artigo 384</b> - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.	<b>Revogado</b>	
<b>Trabalho insalubre – Gestante</b>	<b>Artigo 394 A-</b> A empregada gestante ou lactante será afastada, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	<p><b>Alterado pela MP 808/2017:</b></p> <p>A empregada gestante <b><u>será afastada,</u></b> enquanto durar a gestação, <b><u>de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres</u></b> e exercerá suas atividades em local salubre, <b><u>excluído,</u></b> nesse caso, <b><u>o pagamento do adicional de insalubridade.</u></b></p> <p>§ 2º - O Exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.</p> <p>§ 3º - A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres, em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.</p>	
<b>Amamentação</b>	<b>Artigo 396</b> - Para amamentar o próprio filho, até que	<b>Incluso Parágrafo 2º</b> - Os horários dos descansos previstos	



	complete seis meses, a mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um.	no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.	
<b>Autônomo</b>	Sem previsão – <b>Artigo 442 B</b>	<p>A contratação de autônomo, <b><u>cumpridas por este todas as formalidades legais</u></b>, de forma contínua ou não, <b>afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º da CLT. (Alterado pela MP 808/2017).</b></p> <p>1º - É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.</p> <p>2º - Não caracteriza qualidade de empregado prevista no artigo 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p> <p>3º - O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.</p> <p>4º - Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.</p> <p>5º - Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do <i>caput</i>, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.</p> <p>6º - Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.</p> <p>7º - O disposto no <i>caput</i> se</p>	

		aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante." (NR)	
<b>Contrato individual de trabalho</b>	<b>Artigo 443</b> - O contrato de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.	O contrato de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado, indeterminado, ou para prestação de serviço intermitente.  <b>Inclusão Parágrafo 3º:</b>  Considera – se como trabalho intermitente o contrato de trabalho, no qual a prestação de serviço com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador, exceto para aeronautas, que são regidos por lei própria.	
<b>Relações contratuais</b>	<b>Artigo 444</b> - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre negociação entre as partes interessadas, em tudo que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.	<b>Inclusão do parágrafo único:</b>  A livre estipulação a que se refere o caput do artigo, aplica – se às hipóteses previstas no Art 611-A da CLT, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.	
<b>Sucessão Empresarial</b>	Sem previsão	Artigo 448 A:  <b><u>Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores</u></b> prevista nos artigos 10 e 448 da CLT, <b><u>as obrigações trabalhistas,</u></b> inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a sucedida, <b><u>são de responsabilidade do sucessor.</u></b>  Parágrafo único: A empresa sucedida responderá	

		solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.	
<b>Contrato intermitente</b>	Sem previsão – <b>Artigo 452 A</b>	Caso haja interesse trataremos do assunto em documento à parte.	
<b>Uniformes</b>	Sem previsão	Artigo 456 A:  Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente laboral, sendo licita a inclusão de logomarcas da empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada.  Parágrafo único: A Higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para higienização das vestimentas de uso comum.	
<b>Gorjetas</b>	<b>Artigo 457</b> - As gorjetas e diárias para viagem e ajuda de custo, pagos em valor acima de 50% do salário, integram a remuneração do empregado.	Alteração Parágrafo 1º e 2º:  Parágrafo 1º - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. (Alterado <b>MP 808/2017</b> )  Parágrafo 2º: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo – <b><u>limitadas a 50% da remuneração mensal</u></b> , o auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.  Gorjetas - § 12 - A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de	

		<p>custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 13 - Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.</p> <p><b>Observação:</b> Caso haja interesse no assunto, enviaremos e- mail em separado.</p> <p>22º: Consideram – se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes por ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou a terceiros vinculados á sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p> <p>23 - Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica." (NR)</p>	
<p><b>Salário In Natura</b></p>	<p><b>Artigo 458</b></p>	<p>Inclusão do parágrafo 5º</p> <p>O valor relativo a assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, ap. ortopédicos, próteses, órteses, desp. Médico- hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, <u>não integram o salário do empregado para qualquer efeito</u>, nem o salário de contribuição, para efeito das contrib. Previdenciárias.</p>	

<p><b>Equiparação Salarial</b></p>	<p><b>Artigo 461</b> - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, terá igual salário. –</p>	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, terá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.</p> <p>1º - 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 para o mesmo empregador, não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na mesma função não seja superior a dois anos.</p> <p>2º - O dispositivo deste acordo não se aplicará quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</p> <p>3º - No caso do § 2º as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.</p> <p>5º - A equiparação somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos.</p> <p>6º - Comprovada a discriminação por motivo de sexo ou etnia, juiz determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios da Previdência social.</p>	
<p><b>Alteração Contrato – Cargo de Confiança</b></p>	<p><b>Artigo 468</b> - Nos contratos de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem,</p>	<p>Inclusão Parágrafo 2º:</p>	

	<p>direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia</p> <p>1º - Não se considera alteração unilateral, a reversão ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança.</p>	<p>2º - A Alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito a manutenção do pagamento da gratificação, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.</p>	
<p><b>Rescisão/ homologação</b></p>	<p><b>Artigo 477</b> – É assegurado a todo empregado, dispensado sem justa causa, uma indenização paga na base da maior remuneração que tenha percebido na empresa.</p> <p>1º - A quitação das rescisões contratuais de empregados com mais de um ano, só será válida quando feita com assistência do respectivo sindicato ou Ministério do trabalho.</p> <p>2º O instrumento de rescisão do, qualquer que seja o motivo do desligamento, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado, discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.</p> <p>3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a homologação será feita pelo representante do Ministério Público, pelo Defensor Público ou Juiz de paz.</p> <p>4º - O pagamento da rescisão será feito em dinheiro ou cheque visado, exceto no caso de analfabeto, que somente poderá ser feito em dinheiro.</p> <p>5º - Qualquer compensação no pagto da rescisão, não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.</p> <p>6º - Prazo de pagto da</p>	<p>Na extinção do Contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de trabalho, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p>1º - <b>Revogado</b></p> <p>2º - Sem alteração</p> <p>3º - <b>Revogado</b></p> <p>4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I – Em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou</p> <p>II – Em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</p> <p>5º - Sem alteração</p> <p>6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até dez dias contados a partir do término do contrato.</p> <p><b>a) Revogado</b> <b>b) Revogado</b></p> <p>7º - <b>Revogado</b></p>	

	<p>rescisão:</p> <p>a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.</p> <p>b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento.</p> <p>7º - O Ato da rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador.</p> <p>8º - A inobservância dos prazos acima, sujeitará o infrator a multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa, a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário.</p>	<p>8º - Sem Alteração</p> <p>9º - Vetado</p> <p>10º - A anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do Seguro Desemprego e o saque do FGTS, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</p>	
<b>Dispensa Coletiva</b>	Sem previsão – <b>Artigo 477 A</b>	As dispensas individuais ou coletivas equiparam – se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de acordo coletivo.	
<b>Plano de demissão voluntária</b>	Sem previsão – <b>Artigo 477 B</b>	Plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	
<b>Justa Causa Empregador</b>	<b>Artigo 482 -</b>	<p>Inclusão do Item m:</p> <p>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em Lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</p>	
<b>Rescisão por acordo</b>	Sem previsão – <b>Artigo 484 A</b>	O Contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:	

		<p>I – <b>Por metade:</b></p> <p>a) O aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>b) A indenização sobre o saldo do Fundo de garantia</p> <p>II – <b>Na integralidade:</b> as demais verbas trabalhistas.</p> <p>1º - a extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada até 80% do valor dos depósitos</p> <p>2º - A extinção do por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no programa de Seguro – Desemprego.</p>	
<b>Clausula Arbitragem</b>	Sem previsão – <b>Artigo 507 A</b>	Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Prev. Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos da Lei nº 9.307, de 23/09/1996.	
<b>Contribuições ao Sindicato dos Empregados</b>	<p><b>Artigo 545</b> – Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagto dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</p> <p>1º - O Recolhimento a entidade sindical beneficiária do desconto deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no artigo 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>	<p>Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagto dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</p> <p>1º - Sem alterações.</p>	



<b>Contribuições ao Sindicato Patronal</b>	<b>Artigo 578</b> – As Contribuições devidas ao sindicatos, pelos que participem das categorias econômicas, serão, sob a denominação do imposto sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.	As Contribuições devidas ao sindicatos, pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais, representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.	
<b>Contrib. Sindical dos empregados</b>	<b>Artigo 579</b> – A Contribuição Sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional.	O Desconto da Contribuição Sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.	
<b>Desconto Contrib. Sind. Empregados</b>	<b>Artigo 582</b> – Os empregadores são obrigados a descontar , da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de Março de cada ano, a contrib. sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.	Os empregadores são obrigados a descontar , da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de Março de cada ano, a contrib. sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.	
<b>Recolhimento sindical empregadores</b>	<b>Artigo 587</b> – O Recolhimento da contrib. sindical dos empregadores efetuar-se – á no mês de Janeiro de cada ano ou na ocasião do requerimento do registro para o exercício de atividade.	Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contrib. sindical deverão fazê-lo no mês de Janeiro de cada ano, ou para ou na ocasião do requerimento do registro para o exercício de atividade.	
<b>Prova quitação Sindical</b>	<b>Artigo 601</b> – No ato da admissão o empregador exigirá prova de quitação sindical	<b>Revogado</b>	
<b>Desconto sindical admitidos durante o ano</b>	<b>Artigo 602</b> – Os empregados admitidos durante o ano , sofrerão o desconto da contribuição sindical no mês subsequente ao reinício do trabalho.	Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contrib. sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.	
<b>Prevalência das convenções e acordos coletivos</b>	<b>Artigo 611 A</b> - Sem previsão	<b>Art. 611-A</b> - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do artigo 8º da Constituição <b>têm prevalência sobre a lei</b> quando, entre outros, dispuserem sobre: ( <b>Alt. MP 808/2017</b> )	

		<p>I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II – banco de horas anual;</p> <p>III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p> <p>IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p> <p>VI – regulamento empresarial;</p> <p>VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X – modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI – troca do dia de feriado;</p> <p>XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; ( <b>Revogado MP 808/2017</b>)</p> <p>XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p> <p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> <p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.	
<b>Prevalência da CLT</b>	<b>Artigo 611B</b> - Sem previsão	<p><b>Art. 611-B.</b> Constituem <b>objeto ilícito</b> de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</p> <p>III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);</p> <p>IV – salário mínimo;</p> <p>V – valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</p> <p>VIII – salário-família;</p> <p>IX – repouso semanal remunerado;</p> <p>X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XI – número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV – licença-paternidade nos</p>	

		<p>termos fixados em lei;</p> <p>XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho ,previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX – aposentadoria;</p> <p>XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;</p> <p>XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>XXVI – liberdade de associação</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo</p>	
<b>Convenções coletivas</b>	<b>Artigo 614</b> – Dispõe sobre o registro das convenções coletivas.	<b>Inclusão parágrafo 3º :</b> Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.	
<b>Convenção/acordo coletivo</b>	<b>Artigo 620-</b> As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	<b>Art. 620-</b> As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho <b>sempre prevalecerão</b> sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.	
<b>Dano Processual</b>	Artigo 793 A – Sem previsão	Da Responsabilidade por Dano Processual <b>Art. 793-A.</b> Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.	

		<p>Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;</li><li>II – alterar a verdade dos fatos;</li><li>III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;</li><li>IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;</li><li>V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;</li><li>VI – provocar incidente manifestamente infundado;</li><li>VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.</li></ul> <p>Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.</p> <p>§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.</p> <p>§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.</p> <p>Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.</p> <p>Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.</p>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **CONCLUSÃO**

Diante do exposto, entendemos que muitas alterações ainda podem ocorrer, desse modo estaremos acompanhando para informação sobre eventuais mudanças.

Para algumas situações que dependem de decisão imediata, estaremos enviando e- mail específico.

**Atenciosamente**

**C.A.G.V. Assessoria Contábil S/C Ltda.**

**Depto. de Recursos Humanos.**