

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Vigência	Não Aplicável	De acordo com a Medida Provisória Nº 808, de 2017, em seu Art. 2º, o disposto na Lei Nº 13467, de 13 de Julho de 2017 (Reforma Trabalhista), se aplica na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.
Grupo Econômico	Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.	Sempre que uma ou mais empresas estiverem sob o controle ou administração de outra, ou mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis pelas obrigações da relação de emprego. Não caracteriza grupo econômico apenas a identidade de sócios, sendo necessário para configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Art. 2º § 2º e §3º
Tempo de Serviço Efetivo	Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.	Por não se considerar tempo a disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividade de relacionamento social, higiene pessoal ou troca de roupa ou uniforme (quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa). Art. 4 § 2º
Sócios Retirante	Não estava previsto na CLT.	O Sócio retirante responde pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois da averbação de modificação do contrato, seguindo a ordem de preferência: I - A empresa devedora; II - Sócios atuais; III - Sócios retirantes. Nota: O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato. Art. 10-A
Falta de Registro do Empregado	Multa de ½ salário mínimo por empregado; Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;	ME, EPP e Pessoa Física – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado; Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência; Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro; Art. 47 e 47-A
Horas de Itinerário Casa - Trabalho - Casa	§ 2o O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	O tempo despendido pelo empregado da sua residência até o trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive se fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho. Art. 58 § 2
Trabalho em Tempo Parcial	Jornada de até 25 horas semanais; Não pode haver horas extras; Salário proporcional à jornada trabalhada; Não pode converter 1/3 das férias em abono; Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT;	* Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras; * Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal; * Salário proporcional à jornada trabalhada; Art. 58-A
Banco de Horas	Período de 1 ano para compensação; As horas de banco não sofrem acréscimo; Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva; Base legal: Lei 9.601/1998;	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses; Na hipótese da rescisão do contrato sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas. Art. 59, § 3 § 5
Jornada de Trabalho 12 x 36	Previsão mediante convenção coletiva;	* 12 horas diárias ou 48 horas semanais; * A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso; * Facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer este tipo de jornada de trabalho. * Remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. * É facultado as entidades atuantes no setor de saúde estabelecer acordo individual ou coletivo, para horário de trabalho de 12X36. Art. 59-A § 1º § 2º

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Dispensa de marcação de ponto	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)	Os empregados em regime de teletrabalho. Art. 62, III
Intervalo Intra jornada	Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora; Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso; Base legal: art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST;	Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) e de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador; Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Art. 611-A III e Art. 71 § 4º
Home Office (Teletrabalho)	Não era previsto pela CLT.	* Há previsão contratual do home office (trabalho em casa); * A prestação de serviços nesta modalidade deverá constar no contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. * As disposições relativas a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas. * O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo; * O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual; * O comparecimento as dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de teletrabalho; * Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja multo acordo entre as partes, entretanto caso a mudança seja por determinação do empregador, será garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias. Para ambas possibilidades, deverá ser registrado um aditivo contratual. * Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;
Danos Morais	O valor é atribuído de acordo com o convencimento do juiz; Base legal: art. 186 e 927 do Código Civil;	Casos leves – Teto de até 3 vezes o valor do último salário; Casos médios – Teto de até 5 vezes o valor do último salário; Casos graves – Teto de até 20 vezes o valor do último salário; Casos gravíssimos – Teto de até 50 vezes o valor do último salário; Este teto vale também caso o empregador seja o ofendido; Havendo reincidência das partes, o valor poderá ser dobrado; Art. 223-G - § 1º
Gestante em Local Insalubre	Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. Parágrafo único. (VETADO).	* A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluindo nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. * A execução de atividades consideradas insalubres de grau mínimo ou médio, pela gestante somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, que autorize a sua permanência no exercício das atividades. * 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, que recomende o afastamento durante a lactação. Art. 394-A
Período para Amamentação	2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;	Quando exigir a saúde do filho, o período de 6 meses previsto poderá ser dilatado, a critério do médico. Os horários de descanso previstos neste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. Art. 396
Trabalhador Autônomo	Não era previsto pela CLT.	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não; Fica garantido ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. Art. 442-B

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Trabalho Intermitente	Não era previsto pela CLT.	<ul style="list-style-type: none"> * O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou meses trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços; * O contrato de trabalho será registrado na CTPS e conterá identificação, assinatura e domicílio das partes, e o local e prazo para pagamento da remuneração. * O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas ora descritas. * O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno), e o empregado terá 24 horas para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado; * A data acordada para pagamento não poderá ser superior a um mês contado a partir do 1º dia do mês subsequente. * Na data acordada para pagamento o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: Remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, DSR e adicionais legais. * O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada evento pago no mês. * Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador; * O auxílio doença será devido ao segurado da previdência social a partir da data do início da incapacidade; * O salário maternidade será pago diretamente pela previdência social. * Se o período de inatividade da última convocação ou prestação de serviço (o que for mais recente), completar um ano, será considerado reincidido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. * Na hipótese da rescisão de contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias: * Aviso prévio indenizado pela metade, indenização sobre o saldo do FGTS pela metade, as demais verbas trabalhistas na integralidade. <p>Nota: As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente nos último 12 meses ou da vigência do contrato se inferior a 12 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Não terá direito de recebimento do seguro desemprego. * Até 31/12/2020 o empregado registrado por contrato de trabalho a prazo indeterminado, e que seja demitido, não poderá ser recontratado por meio de contato intermitente pelo prazo de 18 meses. <p>Art. 443, Art. 452-A ao Art. 452-H.</p>
Livre Estipulação das Cláusulas do Contrato de Trabalho	Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.	<p>A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, 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 de Previdência Social.</p> <p>Art. 444</p>
Sucessão Empresarial	Não era previsto pela CLT.	<p>Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.</p> <p>A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.</p> <p>Art. 448-A</p>
Vestimenta / Uniforme	Não era previsto pela CLT.	<p>O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado;</p> <p>É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;</p> <p>A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;</p> <p>Art. 456-A</p>
Complemento de Remuneração	O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais; Base legal: art. 458 da CLT;	<ul style="list-style-type: none"> * Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função, e as comissões pagas pelo empregador. As importâncias ainda que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, porém incidem para base de cálculo do Imposto de Renda. * Gorjeta - verificar parágrafos: 3º, 5º ao 21º. * Considera-se prêmio as liberalidades concedidas pelo empregador até 2 vezes ao ano. <p>Art. 457</p>
Não integração de assistência médica e odontológica ao salário contribuição	Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. § 1º, § 2º, § 3º, § 4º	<p>O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição.</p> <p>Art. 458 § 5º</p>
Reversão da Gratificação de Cargo de Confiança	Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.	<p>A determinação do empregado para que o respectivo empregado reverta o cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, não se considera alteração unilateral. Com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito a manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício de determinada função.</p> <p>Art. 468</p>

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Rescisão/ Homologação	Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, § 7º, § 8º, § 9º.	Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. § 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 até dez dias contados a partir do término do contrato. § 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada." (NR) "Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação." "Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes." Art. 477
Dispensa Coletiva	Não estava previsto na CLT.	As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. Art. 477-A
Programa de Demissão Voluntária	Não estava previsto na CLT.	Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Art. 477-B
Dispensa por Justa Causa	Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l)	Inclusão do item "m" para caracterização de justa causa: Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em Lei para exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Art. 482
Cláusula Arbitral	Não estava previsto na CLT.	Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral da previdência social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem (que é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter a arbitragem, os litígios eventualmente devirados do contrato), desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. Art. 507-A
Quitação Anual	Não estava previsto na CLT.	É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Art. 507-B
Comissão de Empregados	Não estava previsto na CLT.	Nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores. Verificar os artigos 510-A ao 510-E
Contribuições ao Sindicatos	É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano; Base legal: art. 580 e 582 da CLT;	Desde que autorizado pelos empregados, os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificado. A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar; A contribuição sindical patronal passa a ser opcional assim como a dos empregados, conforme Art. 587 da CLT. Art 545, Art. 578, 579, 582, 583, 587 e 602.

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Quando Instrumentos Coletivos Prevelem sobre a Legislação	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado; Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; 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; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. Art. 611-A
Quando Instrumentos Coletivos não Prevelem sobre a Legislação	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado; Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;	Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; 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; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação 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; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Art. 611-B
Condições menos favoráveis previstas nas convenções coletivas	Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acórdo.	As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Art. 620
Prorrogações de jornada em locais Insalubres	Somente é permitido mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho; Base legal: Portaria MTE 702/2015,;	Exigência de licença-prévia para prorrogações de horários em atividades insalubres, não sendo exigida para as jornadas de 12 X 36. Art. 60

TEMA	SITUAÇÃO ANTERIOR	MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 e MP 808/2017 (NOVAS REGRAS)
Extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes	O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado; Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS; A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; O empregado recebe o seguro desemprego; Base legal: §1º art. 18 da Lei 8.036/90; art. 487 da CLT; art. 7º, XXI da CF; Inciso I da Lei 7.998/90;	A demissão poderá ocorrer de comum acordo; O pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS; O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado; A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias; O empregado não recebe o seguro desemprego; As demais verbas trabalhistas serão pagas na integralidade. Art. 484-A
Férias	As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido. Base legal: § 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.	* As férias podem ser divididas em até 3 períodos desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada. * É vedado o início das férias 2 dias antes de feriado ou DSR. * Empregados menores de 18 anos e com idade superior a 50 podem fracionar o período de descanso de férias. Art. 134
Horas Extras	20% Superior a hora normal (§ 1º do art. 59 da CLT - não aplicado); 50% superior ao da hora normal (art. 7, XVI da CF – aplicado) Base legal: art. 7, XVI da CF;	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal; O colaborador não poderá exceder 2 horas extras por dia. Art. 59 § 1
Multas Administrativas	Não há uma definição de correção dos valores; Base legal: tabela de multas trabalhistas;	Os valores das multas expressos em moeda serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo; Art. 634
Decisão Judicial	Não estava previsto na CLT.	Com a atualização da CLT, a responsabilidade por dano processual não se restringe a reclamada, podendo ser revertida para o reclamante e suas testemunhas no caso de caracterização de má-fé. Conforme Art. 793-A ao 793-D
Comprovante do cumprimento de obrigações	Não estava previsto na CLT.	O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, e fornecerá ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. Os segurados, caso não atinja o recolhimento mínimo com base no regime geral de previdência social, deverá efetuar o recolhimento a parte, sob o risco de não ser considerado para fins de aquisição e manutenção dos benefícios oferecidos pelo governo. Art. 911-A