

WORKSHOP

REFORMA TRABALHISTA



ASSUNTO

REFORMA TRABALHISTA – MUDANÇAS NECESSÁRIAS

PROGRAMAÇÃO

- 1) Credenciamento
- 2) Introdução ao Tema "Reforma Trabalhista"
- 3) Vigência, Eficácia e Novas mudanças
- 4) O norte a ser buscado: Segurança Jurídica
- 5) Valorização da Negociação Coletiva
- 6) Fim da ultratividade – Súmula 277 TST
- 7) Avanços da Legislação: Apenas o primeiro passo
- 8) Poder Judiciário: Barreira ou Aliado?
- 9) Alterações Relevantes:
 - 9.1) jornada de trabalho
 - 9.2) banco de horas e compensação
 - 9.3) contribuição sindical
 - 9.4) férias
 - 9.5) horas in itinere
 - 9.6) modalidades de contratação
 - 9.7) terceirização
 - 9.8) modalidades de rescisão
 - 9.9) procedimento da homologação
 - 9.10) Comissão de Trabalhadores
 - 9.11) Trabalho da Gestante
 - 9.12) Home office
 - 9.13) Prescrição
 - 9.14) Grupo Econômico
 - 9.15) Quitação Anual

INSCRIÇÕES:

As inscrições devem ser feitas através do e-mail sindicocosmeticospr@sindicocosmeticospr.com.br ou pelo Whatsapp: (41) 98869-3090 enviando nome completo, telefone de contato e RG até o dia 24/10/2017.

Custo do evento: Gratuito para empresas Associadas ao Sindicato Cosméticos PR. Para demais interessados taxa de R\$ 30,00 a ser paga na entrada do evento, em dinheiro.

Este evento será realizado por:



Apoiadores:



Sanfelice
Baldasoni
& Associados
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURIDICA



PROVIDENCIAL REFORMA TRABALHISTA

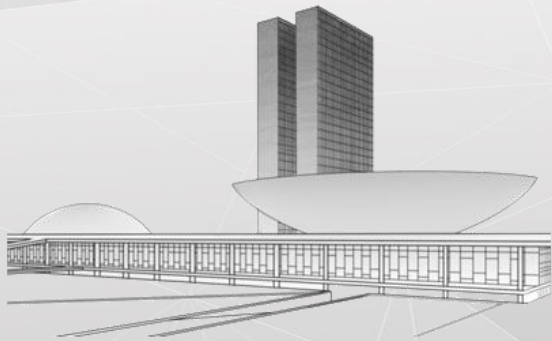


CLT DE 1943 (Brasil Agrícola)

- Desatualizada e Rígida
- Ultrapassada e Incompatível
- Não acompanhou a dinâmica social
- Inflexível e Desestimuladora
- Afasta Investimento
- Cria Desemprego
- Imprevisibilidade
- Onera o emprego Formal
- Excesso de Burocracia
- Insegurança Jurídica
- Imprevisibilidade



VIGÊNCIA, EFICÁCIA E NOVAS MUDANÇAS



- Lei nº 13.467/2017 (13/07/2017)
- Publicação: 14/07/2017 + **120D**
- Valendo em **11/11/2017**
- Pode sofrer alterações

54
ALTERADOS

43
NOVOS



PRINCÍPIOS E OBJETIVO: SEGURANÇA-JURÍDICA

Delimitar o poder do judiciário trabalhista: evitar um novo poder legislativo



Autonomia das partes envolvidas na relação de trabalho (Negociado sobre o Legislativo)

Estabelecer critérios mais objetivos e criteriosos para a fixação de multas, indenizações e custas processuais.

Conferir maior segurança aos Acordos e Convenções Coletivas

Equilibrar as relações processuais atribuindo maior responsabilidade para as partes e seus advogados

AVANÇO DA LEGISLAÇÃO

60%

Dividir as férias em mais de 2 períodos

CLT DE 2017 (Brasil da era Digital)

- Cria Estímulos para a empregabilidade
- Liberdade COM proteção
- Remuneração COM produtividade
- Regras mais Flexíveis e menos Burocráticas
- Ambiente de Negócios mais Favorável
- Normas compatíveis com atual forma de produção e de trabalho

64%

Reduzir intervalo almoço para sair mais cedo

67%

Trabalhar mais horas por dia para folgar mais dias

81%

Trabalhar em casa ou locais alternativos

PODER JUDICIÁRIO: BARREIRA OU ALIADO



29

PROJETOS DE LEI
VISANDO ALTERAR A
REFORMA

MAGISTRADOS
AFIRMAM QUE NÃO
APLICARÃO AS
NOVAS REGRAS:
INSEGURANÇA

- ADIN: demanda visando a declaração de inconstitucionalidade
- *“A lei foi feita às pressas então ela tem lacunas e vícios”; A lei é ruim, deixa dúvidas e é preciso debater.”*
- **Contra-ataque**: Proposta que visa a extinção da Justiça do Trabalho e a transferência de suas atribuições para a Justiça Federal



FIM DA ULTRATIVIDADE

SÚMULA 277 TST

NORMAS COLETIVAS
INCORPORAM O
CONTRATO DE
TRABALHO

- **Negociações Coletivas negativamente afetadas**
- **Desmotivou concessão de novos benefícios**
- **ADPF nº 323/DF: liminar para suspender os efeitos da Súmula n. 277 do TST**
- **Caos a milhões de processos judiciais**

**Ultratividade
expressamente
vedada pela lei**

SEGURANÇA

02 ANOS

**PRAZO DE
VALIDADE DOS
ACORDOS E
CONVENÇÕES**

VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO



CCT x ACT

**Agora o Específico
prevalece sobre a
convenção geral**

- Previsão Constitucional (art. 7º)
- Prestígio em Convenções Internacionais (OIT 98 e 154)
- **Ambiente de grande insegurança jurídica: Decisões judiciais anulando cláusulas livremente negociadas, que geram Relevante Passivo trabalhista**
- Formulação de normas que irão reger de forma pontual a atividade
- A nova lei estabelece limites para a intervenção do Judiciário de maneira objetiva
- Art. 104 CC: **Agente Capaz, Forma prescrita e objeto lícito**

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



- Jornada de Trabalho, Intervalo Intrajornada, Banco de horas
- Plano de Cargos e Salários
- Regulamento Interno
- Representantes de empregados no local de trabalho
- Sobreaviso e intermitência
- Modalidade do registro de ponto
- Troca de dia feriado
- Enquadramento do grau de insalubridade
- PPR e PLR (mensal), Prêmios

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



- Seguro desemprego, Salário Família e FGTS
- Salário abaixo do mínimo
- Valor nominal do 13º salário
- Remuneração do Trabalho noturno
- RSR
- Número de dias, abono e gozo de férias anuais
- Aviso Prévio Proporcional
- Licenças Maternidade e Paternidade
- Aposentadoria

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho
- Adicional de insalubridade e periculosidade
- Proteção legal ao trabalho de menores
- Redução do adicional de horas extras a limites inferiores aos legais
- Discriminação de salários e critérios de admissão por sexo, idade ou condição física



NEGOCIAÇÃO COM SUPER EMPREGADOS (HIPERSUFICIENTE)

- **DUAS CONDIÇÕES**: Passa a ser permitido que os empregados, portadores de diploma de **nível superior (?)** e que ganhem mais de R\$ 11 mil, negociem diversos termos de seus contratos diretamente com o empregador, sem a intervenção do sindicato.
- Referida negociação goza da mesma eficácia legal e é preponderante às negociação coletiva



APLICAÇÃO AOS CONTRATOS

CENÁRIO 01

Aos contratos já encerrados até o dia 0/11/2017 será aplicada a norma/lei antiga

CENÁRIO 03

MAS E AOS CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DE 11/11/2017 E AINDA EM VIGOR (VIGENTES) ?

CENÁRIO 02

Aos contratos celebrados após o dia 10/11/2017 será aplicada a norma/lei nova

AOS CONTRATOS EM VIGOR

04 TEORIAS

NÃO SE MEXE EM
CONDIÇÕES MAIS
BENÉFICAS

ART. 468 DA CLT
NÃO FOI
MODIFICADO

Teoria Ampla: se aplica a nova regulamentação aos contratos em curso. (muito arriscada em sem respaldo jurídico)

Teoria Restritiva: não se aplica os contratos já celebrados, sob pena de ferir direitos adquiridos, salvo se mais benéficos ao trabalhador. (inverso da 1ª Teoria – muitos magistrados estão defendendo essa teoria)

Teoria Tempo/Ato: tudo que já foi pactuado se rege pela norma antiga, e o que não foi pactuado pela lei nova.

Teoria Sucessividade: em relação às regras de cunho sucessivo (obrigações renascendo diariamente) se aplica a lei nova.

MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

TRABALHO AUTÔNOMO

Passa a ser assim tratada: 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. 3º desta Consolidação”.

MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

TRABALHO INTERMITENTE

- Permite o vínculo de emprego sem uma jornada certa e predeterminada. O empregador convocará o empregado para o trabalho com 3 dias de antecedência, e este terá 24h para responder à convocação.
- Trabalho com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.
- O contrato deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
- Não há penalidade para o empregado que não aceitar o trabalho, porém sua remuneração e os demais reflexos são pagos de acordo com os dias trabalhados. Tem garantido, exatamente, todos os direitos típicos da relação de emprego.
- O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.
- Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

- A jornada parcial previa duração semanal máxima de 25 horas, não permitia labor de horas extras (decisões anulavam a modalidade condenando o empregador ao pagamento da jornada normal).
- Poderá ser prestado de duas formas: 30 horas semanais sem possibilidade de elástico de jornada; e 26 horas semanais com possibilidade de elástico em até 6 horas extras por semana.

MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

TELETRABALHO X (home office ?)

SEM CONTROLE JORNADA

ACORDO EXPRESSO

EXERCIDO FORA DO AMBIENTE
SOB SEU COMANDO E
CONTROLE

- Não havia regulamentação específica
- Regras internas das empresas
- **Interpretação do Judiciário.**
- Prestado fora das dependências do empregador
- Pela natureza do serviço **não podem constituir como trabalho externo.**
- O comparecimento nas dependências para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime.
- dispor sobre a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos
- gastos não integrando a remuneração do empregado.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

COMO ERA

A contribuição sindical era obrigatória para empregados – toda categoria profissional – e empregadores – toda categoria econômica (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

COMO FICOU

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e recolhidas, desde que prévia e expressamente autorizadas.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

CONSIDERAÇÕES

- Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos **empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento** aos respectivos sindicatos.
- Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.
- Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.
- A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, mantidas as mesmas importâncias atuais: a remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração, e, para os empregadores, o proporcional ao capital social da firma ou empresa (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA

Era admitida apenas para as atividades “de meio” e **não para a atividade fim** das empresas. Não tinha critérios objetivos para se distinguir uma de outra. A terceirização foi regulamentada pela Lei n. 13.429/2017, que alterou a Lei n. 6.019/74. Destacam-se os seguintes pontos

COMO FICOU

A prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da **execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.**

TERCEIRIZAÇÃO

REGRAS LEI

- Define a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação ao pagamento das obrigações trabalhistas dos empregados da empresa contratada;
- A empresa de prestação de serviços a terceiros deve ter capital social compatível com o número de empregados (por exemplo, empresas com até dez empregados deve ter um capital mínimo de R\$ 10.000,00, e empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00);
- Determina que o contrato de prestação de serviços a terceiros deverá conter qualificação das partes, **especificação do serviço a ser prestado, prazo para realização do serviço e valor**;
- Define que a empresa contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, mas destaca que a contratante deve garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado;
- Permite que a contratante estenda aos empregados da empresa de prestação de serviços para terceiros o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados;
- Veda a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços.

TERCEIRIZAÇÃO

REGRAS CLT

- A prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução;
- São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da com tratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço;
- Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante;

TERCEIRIZAÇÃO

REGRAS CLT

- Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes;
- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal;
- Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados;
- O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

JORNADA DE TRABALHO: HORAS EXTRAS

COMO ERA

A CLT estabelecia que as horas extras poderiam ser realizadas em número não excedente de 2 diárias, mediante **acordo escrito** entre empregado e empregador ou negociação coletiva (art. 59). Além disso, nos casos de horas extras que ultrapassassem as 2 diárias já convencionadas, por motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse acarretar prejuízo manifesto (necessidade imperiosa), exigia que fossem **comunicadas, dentro de 10 dias, à autoridade competente** em matéria de trabalho (art. 61).

COMO FICOU

Dispõe que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 diárias, **por acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese de necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, **independentemente de negociação coletiva ou comunicação à autoridade competente** (art. 59 e 61, § 1º, CLT).

JORNADA 12X36

COMO ERA

Não havia regulamentação legal de caráter geral do tema. O TST consolidou entendimento na Súmula n. 444 de que “é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”

COMO FICOU

A nova lei admite a fixação deste tipo de jornada por acordo individual, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver.

BANCO DE HORAS

COMO ERA

- A CLT dispunha que pode 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, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (art. 59, §2º).
- O TST consolidou entendimento (Súmula 85, item V) que o regime compensatório na modalidade “banco de horas” somente pode ser instituído por negociação coletiva Trabalho

COMO FICOU

Mantém a possibilidade de pactuação mediante negociação coletiva do banco de horas anual e acrescenta expressamente a possibilidade de sua pactuação por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. No mais, prevê expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas (art. 59, § 5º, 59-B, parágrafo único, CLT).

COMPENSAÇÃO MENSAL

COMO ERA

O art. 7º, inciso XIII, da CF prevê que é facultada a **compensação de horários**. TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na Súmula 85: I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva; II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário; IV. **A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo** de compensação de jornada.

COMO FICOU

Dispõe que o regime de compensação de jornada pode ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, **para a compensação no mesmo mês**. Destaca que o não atendimento das exigências legais para a realização do acordo não gera necessidade de repetição do pagamento das horas excedentes, **sendo devido apenas o adicional pelo serviço extraordinário**. No mais, prevê expressamente que **a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo** de compensação de jornada (art. 59, § 6º, 59-B, caput e parágrafo único, CLT).

HORAS *IN ITINERE*

COMO ERA

A CLT dispunha que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução (art. 58, § 2º). No caso das microempresas e empresas de pequeno porte poderiam ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (art. 58, § 3º).

COMO FICOU

Estabelece que 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, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (art. 58, § 2º, CLT).

NOVO CONCEITO DE TEMPO A DISPOSIÇÃO

COMO ERA

Todo tempo em que o empregado estivesse dentro da empresa era considerado como tempo à disposição o qual devia ser normalmente remunerado

COMO FICOU

Exclui as seguintes situações: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, em razão de saúde pública e também por questões de segurança

REDUÇÃO DA INTERVALO INTRAJORNADA

COMO ERA

Mínimo de 1 hora de intervalo para refeição e descanso àqueles que laboram jornada diária de 8 horas.

COMO FICOU

Pela nova regra este intervalo poderá ser **reduzido para até 30 minutos**, compensando-se esta redução com a **antecipação do término** da jornada em tempo equivalente.

REDUÇÃO DA INTERVALO INTRAJORNADA

CONDIÇÕES PARA A REDUÇÃO

- A iniciativa para a mesma decorra de vontade do empregado;
- Que não haja labor extraordinário em tais dias;
- Que o período reduzido no intervalo, corresponda ao tempo de dispensa ao final da jornada.
- Intervalo eventualmente não cumpridos deverá ser indenizado com o adicional de horas extras, mas sem repercussão em férias com 1/3, 13^o salário, INSS e FGTS.

HORA EXTRA NO INTERVALO INTRAJORNADA

COMO ERA

A CLT dispunha que quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo **50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho** (art. 71, §4º). Interpretando tal dispositivo o TST consolidou entendimento na Súmula n. 437 de que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total, com natureza salarial, do período correspondente, e não apenas daquele suprimido.

COMO FICOU

Altera a legislação para consignar que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento **apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50%** sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º, CLT).

INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DA MULHER

COMO ERA

A CLT, no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, previa que, em caso de prorrogação do horário normal, era obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (art. 384).

COMO FICOU

Extingue tal obrigação por meio da revogação do dispositivo.

EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

COMO ERA

A CLT previa que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre (art. 394-A).

Não se permitia o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres

COMO FICOU

Veda a permanência no trabalho quando o laudo ou a NR aponta para **grau máximo** de insalubridade. Nas atividades de grau médio e mínimo, contudo, a empregada será afastada **desde que haja atestado conferido por médico de confiança da mulher**. Não pode perder o pagamento do adicional. (mesmo tratamento da gravidez de risco)

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

COMO ERA

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à forma de definir os descansos especiais para amamentação do filho pela empregada lactante. A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396).

COMO FICOU

Prevê que os horários de descanso para amamentação serão definidos **em acordo individual entre a mulher e o empregador** (art. 396, §2º, CLT).

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

COMO ERA

A CLT previa que somente em casos excepcionais poderiam as férias ser concedidas em **2 períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias corridos**, sendo que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos, as férias deveriam sempre ser concedidas de uma só vez (art. 134).

COMO FICOU

Possibilita, desde que haja concordância do empregado, que as férias possam ser usufruídas **em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias**, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Além disso, veda o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134 da CLT).

COMISSÃO DE TRABALHADORES

COMO ERA

- Art. 11, CF: nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores

COMO FICOU

- Art. 510-A e seguintes, CLT:
- Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de uma comissão de: I – 3 membros nas empresas com + de 200 até 3.000 empregados, II – 5 membros com + 3.000 até 5.000 empregados, III – 7 membros com + de 5.000
- Mandato de 1 ano que não implica suspensão ou interrupção do contrato
- Estabilidade da candidatura até 1 ano após o mandato, quando não poderá haver despedida arbitrária (a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro)

COMISSÃO DE TRABALHADORES

OBJETIVO DA COMISSÃO

- **Representar** os empregados perante a administração da empresa
- **Encaminhar** reivindicações dos empregados
- **Assegurar** tratamento justo e imparcial e impedir discriminação
- **Aprimorar** relacionamento entre empresas e empregados, promover diálogo e evitar ou buscar solução para conflitos
- **Acompanhar** o cumprimento das leis trabalhistas e das negociações coletivas

PERMANÊNCIA NA EMPRESA

COMO ERA

A CLT prevê que “**considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens**, salvo disposição expressamente consignada” (art. 4º). Também estabelece que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários (art. 58, §1º)

COMO FICOU

Não se considera tempo à disposição do empregador e determina que não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, **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**, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV- estudo; V- alimentação; VI- atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (art. 4º, §2º, CLT).

PARCELAS QUE NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO

COMO ERA

A CLT estabelecia que integravam ao salário não só a importância fixa estipulada, como também as **comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador**, com exceção das ajudas de custo e das diárias para viagem que não excedessem de 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º). A Súmula n. 101 do TST prevê ainda que integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

COMO FICOU

Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas. Ainda que habituais, **são excluídas da remuneração as importâncias pagas** a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, **prêmios e abonos**, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. 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, 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

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

COMO ERA

A CLT determinava que a todo trabalho de igual valor, sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderia igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Definia que trabalho de igual valor para esse fim seria o que fosse feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 anos. Essa regra não prevaleceria quando o empregador tivesse pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento alternadamente, dentro de cada categoria profissional (art. 461).

COMO FICOU

Define que trabalho de igual valor para esse fim é 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 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos**. Essa regra não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (antes só obstava a equiparação a existência de quadro de carreira homologado). As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (antes estes critérios deveriam ser obrigatoriamente alternados). A equiparação

RESCISÃO DO CONTRATO POR ACORDO

COMO ERA

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema

COMO FICOU

Dispõe que o contrato de trabalho **poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador**, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas **não terá direito a receber o seguro-desemprego** (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90).

PROCEDIMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL

COMO ERA

A CLT previa que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado **com mais de 1 ano de serviço só seria válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do MTE.** Esse ato seria realizado sem ônus para o trabalhador e empregador e, neste momento, quando devido, o empregador deveria entregar as guias de FGTS e seguro-desemprego (art. 477, §§ 1º e 7º).

COMO FICOU

Revoga a obrigatoriedade de que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão seja feito com a assistência do respectivo Sindicato ou MTE. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador agora deverá proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias. **No prazo único de até 10 dias, contados a partir do término do contrato, o empregador deverá entregar os documentos que comprovem a comunicação e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão.** A anotação na CTPS passa a ser documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e o levantamento do FGTS, desde que a comunicação aos órgãos competentes tenha sido realizada (art. 477 da CLT).

ARBITRAGEM

COMO ERA

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema

COMO FICOU

Dispõe que poderá ser pactuada, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, cláusula compromissória de arbitragem, **desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa** (art. 507-A, CLT).

GRUPO ECONÔMICO

COMO ERA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, **estivessem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica**, seriam para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (art. 2º, §2º).

COMO FICOU

Define que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Acrescenta, todavia, que **não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes** (art. 2º, §§2º e 3º, da CLT).

SÓCIO RETIRANTE

COMO ERA

Não havia previsão legal sobre o tema, que, portanto, sujeitava-se à interpretação da Justiça do Trabalho.

COMO FICOU

Dispõe que o sócio retirante da sociedade empregadora responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao **período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte ordem de preferência: I- a empresa devedora; II- os sócios atuais; e III- os sócios retirantes. Todavia, se ficar comprovada a fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato o sócio responderá solidariamente com os demais (art. 10-A da CLT).

SUCCESSÃO EMPRESARIAL

COMO ERA

A CLT prevê de maneira ampla que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados (art. 10 e 448). Por sua vez, a jurisprudência predominante é de que as obrigações trabalhistas são de responsabilidade do sucessor.

COMO FICOU

Dispõe que, caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. Mas a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência (art. 448-B, CLT).

MULTAS ADMINISTRATIVAS

COMO ERA

A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a 1 salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência (art. 47, caput). Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único), à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência (art. 47, parágrafo único)

COMO FICOU

Mantém a ausência de registro do empregado como infração. Multa de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT). No caso de microempresa ou EPP, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado não registrado. Acrescenta que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT).

UNIFORME

COMO ERA

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à padronização dos uniformes e sua higienização. Todavia, a jurisprudência por vezes restringe o estabelecimento de padrões de vestimenta pelas empresas e as responsabiliza pela sua higienização, em especial as que exigem procedimentos especiais para tanto.

COMO FICOU

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum (art. 456-A, CLT)

ACORDO x CONVENÇÃO

COMO ERA

A CLT dispunha que as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620), quando mais favoráveis.

COMO FICOU

Determina que as condições estabelecidas em **acordo coletivo de trabalho** **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620 da CLT).

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

COMO ERA

Sem previsão legal na legislação especializada.

Este tipo de prescrição não era aplicado aos processos trabalhistas por força de entendimento do TST consolidado na Súmula n. 114, segundo a qual “é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”.

COMO FICOU

Prevê a prescrição intercorrente, por requerimento ou declaração de ofício, quando o exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução após o decurso do **prazo de 2 anos** (art. 11-A da CLT).

QUITAÇÃO ANUAL

COMO ERA

Sem previsão legal na legislação especializada.

COMO FICOU

Faculta 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, CLT).

INDENIZAÇÃO DANO MORAL

COMO ERA

- Sem previsão legal na legislação especializada.
- Caracterização e fixação dos valores indenizatórios à interpretação da Justiça do Trabalho
- Insegurança absurda: casos iguais com decisões distintas

COMO FICOU

- Regulamenta através dos elementos caracterizadores). Requisitos mais objetivos
- Na apuração da indenização deverá ser considerado, dentre outros: a natureza do bem jurídico; a intensidade sofrimento/humilhação; os reflexos pessoais e sociais; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa

INDENIZAÇÃO DANO MORAL

ofensa LEVE

3 X

último salário

Ofensa MÉDIA

5 X

último salário

ofensa GRAVE

20 X

último salário



ofensa GRAVÍSSIMA

50 X

último salário

PESSOA JURÍDICA

Mesmos parâmetros:

**ÚLTIMO SALÁRIO DO
OFENSOR**

PERDA DA HABILITAÇÃO - JUSTA CAUSA

COMO ERA

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

COMO FICOU

Cria hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, qual seja, perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de **conduta dolosa** do empregado (art. 482 da CLT).

HOMOLOGAÇÃO ACORDO EXTRAJUDICIAL

COMO ERA

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

COMO FICOU

- Início por **petição conjunta**
- Obrigatória presença de **advogado não comum**.
- Faculta participação do advogado do sindicato
- Suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados
- Não prejudica o prazo de entrega de documentos que comprovem a comunicação da rescisão

CRIAÇÃO DE SÚMULAS

COMO ERA

A definição de requisitos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme constava no Regimento Interno de cada Tribunal

COMO FICOU

Voto de pelo menos 2/3 dos membros do respectivo Tribunal Pleno caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos 10 sessões diferentes em cada uma delas

RESTRIÇÃO DO NOME DA EMPRESA

COMO ERA

Diante da omissão legal quanto ao tema, o Juiz de ofício ou a requerimento da parte inseria o nome do devedor em cadastros restritivos ao crédito, cartórios de protesto e, também no BNDT

COMO FICOU

- O Juiz só poderá “negativar” o nome do devedor **45 dias após ter determinado que este efetue o pagamento** da execução
- Permitir o acesso ao crédito tão necessário, inclusive para que a Reclamada tenha condições de saldar sua dívida processual.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

COMO ERA

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema. O TST consolidou entendimento na Súmula n. 219 de que na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência

COMO FICOU

- Serão devidos honorários advocatícios pela parte vencida ao patrono da parte vencedora, à razão de 5 à 15 % sobre o valor.
- Poderá ser parcial de modo que cada parte arcará com os honorários do patrono da outra parte calculados sobre os valores condenados ou pretendidos, sendo vedada a compensação de um por outro.
- Nas causas de alto valor ou de valor inestimável, cumprirá ao juiz arbitrar valor razoável.

HONORÁRIOS PERICIAIS

COMO ERA

O pagamento dos honorários periciais era da **parte sucumbente** na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita

COMO FICOU

- O pagamento permanece sendo da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **mesmo que a parte seja beneficiária da justiça gratuita**
- A União responderá pelo encargo somente se o beneficiário não obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa
- Limite máximo para o valor dos honorários periciais e possibilidade de parcelamento
- **vedação à exigência de adiantamento** de valores para realização de perícias (art. 790-B da CLT).

DESCONSIDERAÇÃO DA PJ

COMO ERA

- Não havia previsão na legislação trabalhista
- Instrução Normativa do TST nº 39/2016: se aplicava ao processo do trabalho a desconsideração da personalidade jurídica regulado pela legislação processual civil (arts. 133 a 137 do CPC).

COMO FICOU

- Expressamente aplicável ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos artigos 133 a 137 do CPC

RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS

COMO ERA

Judiciário adotava a conduta de bloquear bens ou dinheiro em conta dos sócios da empresa **sem intimação prévia e sem respeitar o direito ao contraditório** do sócio afetado.

COMO FICOU

Garantia do devido processo legal e o **direito de defesa** - a parte exequente que pretender chamar o sócio para responder pela execução deverá comprovar no processo a fraude, a confusão patrimonial do sócio com a empresa, e indicar porque pretende imputar responsabilidade aos sócios.

IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS

COMO ERA

O Juiz poderia abrir às partes prazo sucessivo de 10 dias para impugnação fundamentada. Portanto, a abertura de prazo, que era sucessivo de 10 dias, era facultativa (art. 879, §2º)

COMO FICOU

As partes deverão ser intimadas para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. Portanto, com a nova lei, a abertura do prazo passa a ser comum de 8 dias e tornou-se obrigatória (art. 879, §2º, da CLT).