

Reforma Trabalhista

Com a publicação da Lei nº 13.467/2017 foi aprovada a Reforma Trabalhista com a alteração da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

As empresas terão 120 dias para adequar suas práticas às extensas alterações promovidas na legislação trabalhista.

Transcorrido tal prazo, as novas disposições entrarão em vigor, devendo ser aplicadas e observadas por empregados e empregadores.

Jornada de Trabalho

BANCO DE HORAS

COMO ERA

Banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva, a serem compensadas dentro de 1 ano.

COMO SERÁ

Autoriza a criação do banco de horas mediante acordo individual com o empregado, cuja limite de 6 meses para compensação das horas extras.

Jornada de Trabalho

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

COMO ERA

Por norma coletiva ou acordo individual escrito. Horas extras habituais também descaracterizavam a compensação.

COMO SERÁ

Autoriza a compensação por acordo individual tácito. Horas extras habituais não descaracterizam mais o regime de compensação.

Jornada de Trabalho

HORAS IN ITINERE

COMO ERA

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, era computado na jornada.

COMO SERÁ

O tempo que o empregado levar para ir e voltar do trabalho, independentemente da condução, não será computado na jornada.

Jornada de Trabalho

JORNADA 12 x 36

COMO ERA

Apenas poderia ser pactuada mediante negociação coletiva. Feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro.

COMO SERÁ

Pode ser pactuada mediante acordo individual. A remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Jornada de Trabalho

INTERVALO INTRAJORNADA NÃO USUFRUÍDO

COMO ERA

Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial.

COMO SERÁ

Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória.

Remuneração

SALÁRIO

COMO ERA

O salário era integrado pela importância fixa estipulada, comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador. Diárias para viagens eram consideradas salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.

COMO SERÁ

O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal. Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem se incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.

Remuneração

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

COMO ERA

Entre outros requisitos, empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação. Se os empregados fossem organizados em quadro de carreira (plano de cargos e salários) homologado pelo Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não era devida.

COMO SERÁ

Além de ter menos de 2 anos de diferença na função empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador. Possibilita a criação de quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, como óbice à equiparação salarial.

Rescisão do Contrato de Trabalho

HOMOLOGAÇÃO

COMO ERA

Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão de empregados com mais de 1 ano de serviço.

COMO SERÁ

Acaba com a assistência e com a homologação de rescisões contratuais.

Rescisão do Contrato de Trabalho

VERBAS RESCISÓRIAS

COMO ERA

Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.

COMO SERÁ

Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

Rescisão do Contrato de Trabalho

DEMISSÃO COLETIVA

COMO ERA

Necessária a prévia negociação coletiva com o sindicato.

COMO SERÁ

Desnecessária a negociação coletiva prévia.

Rescisão do Contrato de Trabalho

EXTINÇÃO CONTRATUAL POR MÚTUO ACORDO

COMO ERA

Não prevista em lei.

COMO SERÁ

Empregado e empregador podem convencionar a extinção do contrato de trabalho, sendo devida a metade do aviso prévio (se indenizado), e da indenização do FGTS (20%), sendo as demais verbas pagas na sua integralidade. Neste caso, o empregado poderá levantar 80% da sua conta do FGTS, porém não poderá se habilitar para o seguro- desemprego.

Legislação x Negociação

HIPÓTESES AUTORIZADAS

COMO ERA

Não podiam ser objeto de negociação temas relativos à saúde e segurança no trabalho; jurisprudência dava uma interpretação ampla ao conceito de "saúde e segurança", nele incluindo, por exemplo, limites de jornada e intervalos.

COMO SERÁ

Amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação, a exemplo de: Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos). Identificação dos cargos de confiança. Regulamento empresarial. Representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Modalidade de registro de jornada. Definição do grau de insalubridade.

Legislação x Negociação

INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NA NEGOCIAÇÃO

COMO ERA

O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho, caso entendesse excessivamente negativas para os empregados (precarizantes).

COMO SERÁ

Normas coletivas têm prevalência sobre a lei, salvo quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima".

Legislação x Negociação

ULTRATIVIDADE

COMO ERA

O TST possuía entendimento que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido contrariamente quanto ao tema.

COMO SERÁ

Estabelece que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, deixando de ser invocáveis pelos empregados após expirado o prazo destes.

Terceirização

TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA

A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades-fim da empresa.

COMO SERÁ

Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Veda a contratação de ex- empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.

Representação de Empregados

REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

COMO ERA

Não regulamentado pela CLT

COMO SERÁ

Empresas com mais de 200 empregados precisam autorizar que seus empregados instaurem uma comissão para promover o entendimento com o empregador; seus membros terão mandato de 1 ano, não podendo ser demitidos imotivadamente desde o registro da candidatura à comissão até um ano após o término do mandato; empresas que possuam mais de um estabelecimento por Estado, devem estabelecer a comissão em todos eles.

Contribuição Sindical

COMO ERA

Obrigatória para empregadores e empregados.

COMO SERÁ

Apenas para empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente.

Modalidades Especiais de Trabalho

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

COMO ERA

Jornada de até 25 horas semanais; proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias.

COMO SERÁ

Jornada de até 26 horas semanais (com a possibilidade de até 6 horas extras semanais), ou até 30 horas semanais (sem a possibilidade de realização de horas extras); horas extras compensáveis na semana seguinte com descanso proporcional; 30 dias de férias.

Modalidades Especiais de Trabalho

TELETRABALHO OU HOME OFFICE

COMO ERA

Não era regulamentado.

COMO SERÁ

A lei define como sendo aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, mas que não se constitui como trabalho externo; comparecimento esporádico à empresa não descaracteriza o regime; deve ser pactuado por escrito, estando excluído do controle de jornada; empresa deve arcar com parte do custo do *home office*.

Modalidades Especiais de Trabalho

TRABALHO INTERMITENTE

COMO ERA

Não era regulamentado.

COMO SERÁ

A lei define como sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade; deve ser pactuado por escrito; o trabalhador intermitente pode prestar serviços a outros empregadores; o início do período de trabalho deve ser comunicado ao empregado com pelo menos 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá recusar o trabalho.

Modalidades Especiais de Trabalho

TRABALHADOR AUTÔNOMO	
COMO ERA	Não era regulamentado.
COMO SERÁ	Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais.

Férias

FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

COMO ERA

Apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.

COMO SERÁ

Podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracioná-las.

Trabalho da Mulher

INTERVALO PRÉ-HORAS EXTRAS

COMO ERA

Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de intervalo de 15 minutos.

COMO SERÁ

Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada.

Trabalho da Mulher

TRABALHO INSALUBRE

COMO ERA

A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.

COMO SERÁ

Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições de insalubre em graus mínimo e médio, salvo se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada.

Obrigações Trabalhistas

TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

COMO ERA

Não existia.

COMO SERÁ

As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.

Danos Morais

COMO ERA

Regulamentado integralmente pelo Direito Civil; circunstâncias ensejadoras e critérios para arbitramento da indenização eram definidos de acordo com a discricionariedade do julgador.

COMO SERÁ

Passa a ser regido exclusivamente pela CLT; trata do dano moral para o empregador; consolida balizadores para se definir o grau da ofensa da conduta e preestabelece valores de indenização indexados pelo salário do empregado.

Trabalhadores com altos salários

COMO ERA

A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários.

COMO SERÁ

Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.

Honorários Sucumbenciais

COMO ERA

Nas reclamações trabalhistas, eram devidos apenas quando o empregado era beneficiário de gratuidade de justiça e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria.

COMO SERÁ

Passam a ser devidos em todos os processos, ainda que a parte sucumbente seja beneficiária de gratuidade de justiça, inclusive em benefício das empresas, admitindo-se a sucumbência recíproca.

Personalidade Jurídica

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO

COMO ERA

Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios.

COMO SERÁ

Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil.

Personalidade Jurídica

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

SÓCIO RETIRANTE

COMO ERA

A jurisprudência era vacilante a aceitar a exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade.

COMO SERÁ

Apenas responde pelo período em que foi sócio; ações ajuizadas até dois anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele.