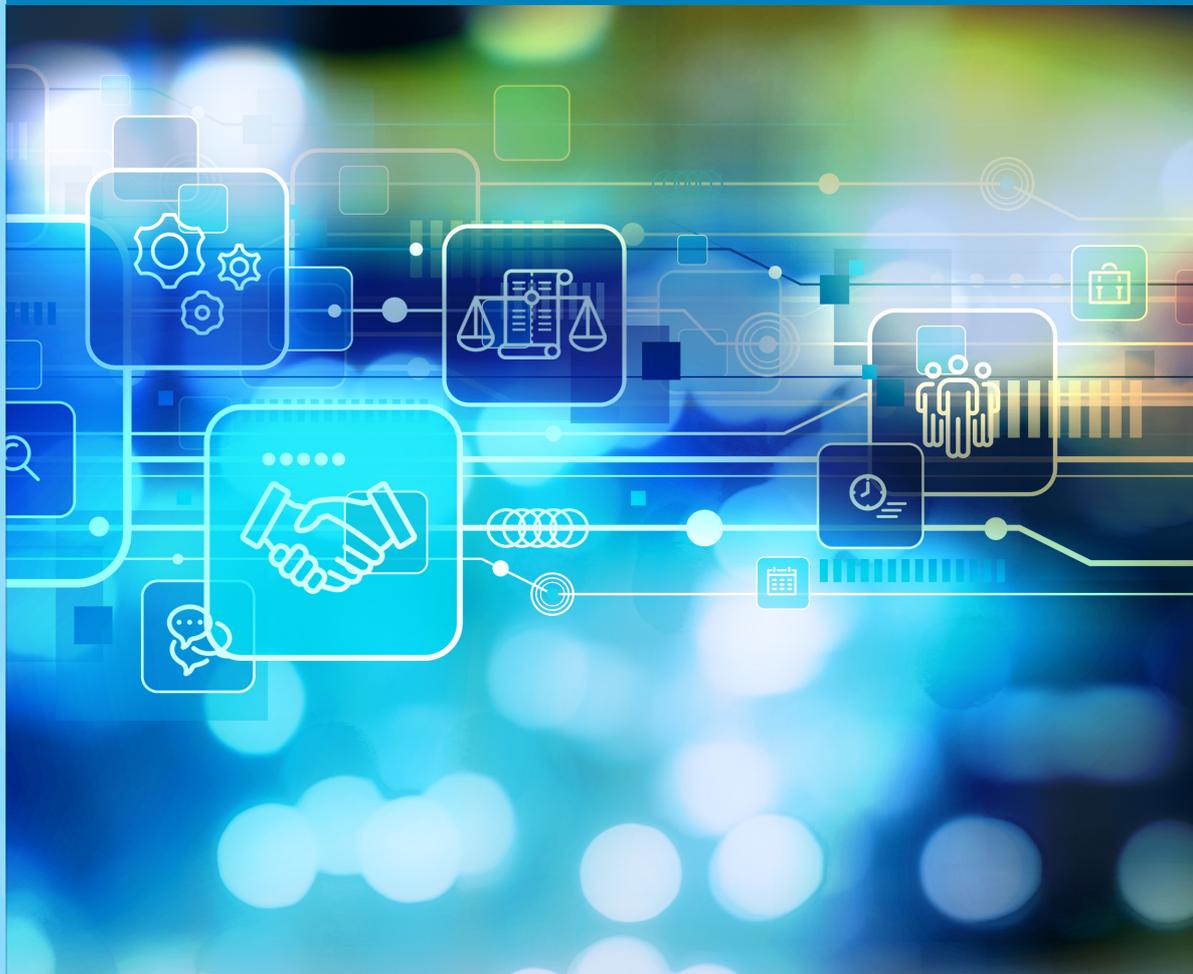


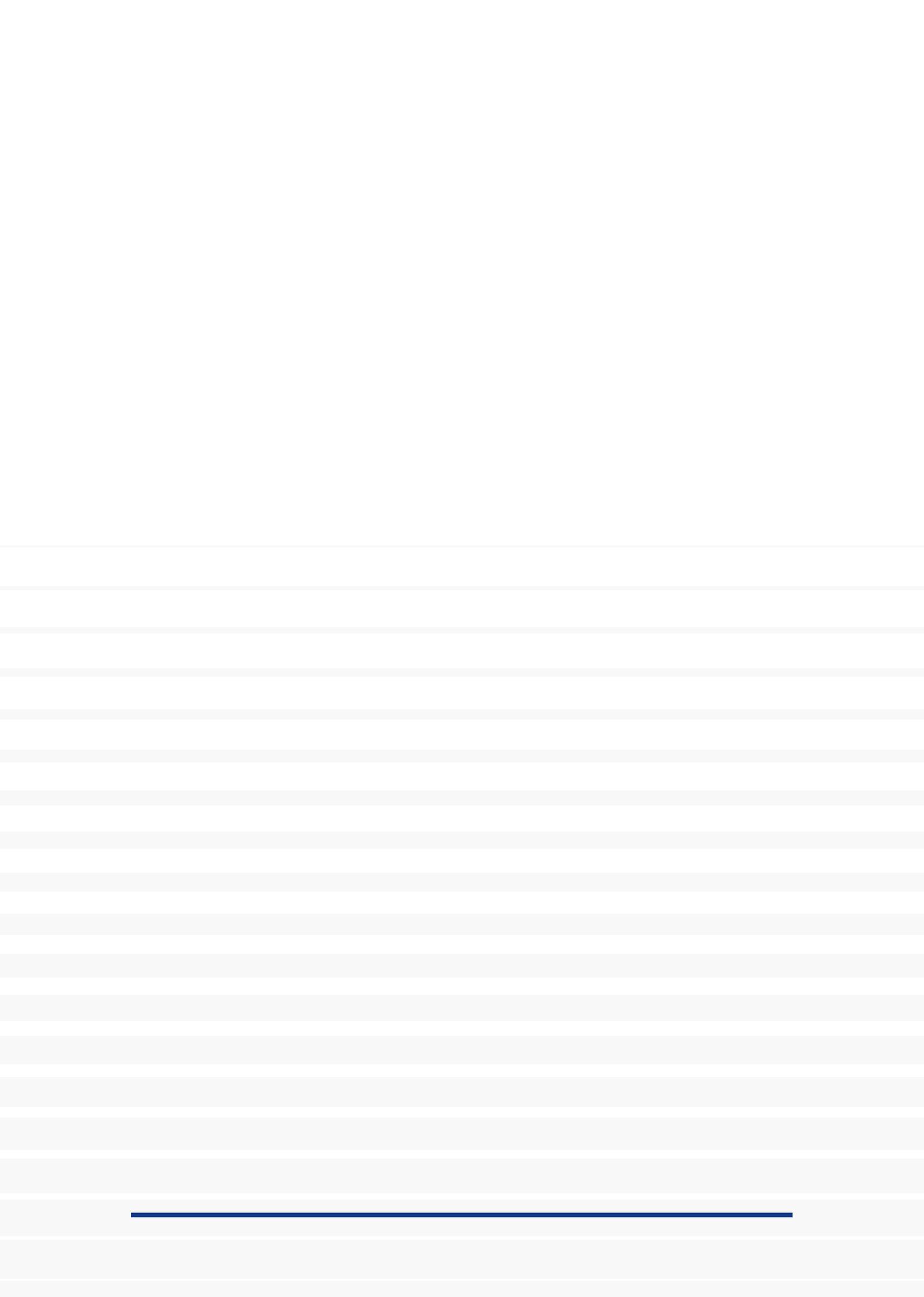
Modernização da Legislação Trabalhista **2017**

ANTES E DEPOIS



Modernização da Legislação Trabalhista **2017**

ANTES E DEPOIS



Sistema FIRJAN – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Presidente da FIRJAN

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Vice-Presidente Executivo da FIRJAN

Ricardo Carvalho Maia

Diretor Regional do SENAI-RJ e Superintendente do SESI-RJ / Diretor-Executivo de Operações

Alexandre dos Reis

DIRETORIA DE DEFESA DE INTERESSES

Diretor de Defesa de Interesses

Cristiano Buarque Franco Neto

Gerente-Geral Jurídico

Gisela Pimenta Gadelha Dantas

Gerente Jurídico Cível e Trabalhista

Victor Tainah F. Dietzold

PROJETO GRÁFICO

Gerente-Geral de Comunicação

Daniela Araújo Lins Teixeira

Equipe Técnica

Clotildes Machado Costa – Especialista em Comunicação

Fabiana D'Avila Monteiro de Barros – Especialista em Comunicação



APRESENTAÇÃO

No dia 11 de novembro de 2017, entra em vigor a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que moderniza a legislação trabalhista e representa um novo marco para as relações de trabalho no Brasil.

A expectativa é grande no sentido de que a nova lei representará um passo importante para a construção de uma nova história de crescimento econômico e geração de empregos.

A nova legislação apresenta diversos avanços, a exemplo da prevalência do negociado sobre o legislado, um dos grandes pilares da chamada “Reforma Trabalhista”. Importante destacar, também, que o novo texto legal traz inovações relevantes no âmbito do Direito Processual do Trabalho, oferecendo mais segurança jurídica e mais equilíbrio entre as partes nos litígios trabalhistas.

“A FIRJAN apoiou a aprovação da nova lei, na certeza de que o Brasil precisava modernizar sua legislação trabalhista, construída na época de um país rural e que não mais se sustentava na era atual.”

Nas próximas páginas, apresentam-se de maneira didática as modificações trazidas pela nova lei.

Sistema FIRJAN

SUMÁRIO

Negociado sobre o legislado.....	08
Acordo coletivo de trabalho x Convenção coletiva de trabalho.....	10
Negociação coletiva: ultratividade.....	10
Negociação individual.....	10
Horas <i>In Itinere</i>	11
Trabalho em tempo parcial.....	11
Horas extras.....	12
Compensação de jornada.....	12
Banco de horas.....	13
Jornada 12X36.....	13
Intervalo de 15 minutos para o trabalho extraordinário da mulher.....	14
Descanso para amamentação.....	14
Permanência do empregado na empresa para interesses pessoais.....	14
Pagamento do intervalo intrajornada.....	15
Parcelas que não integram a remuneração.....	15
Equiparação salarial.....	16
Incorporação da gratificação de função.....	16
Quitação anual de obrigações trabalhistas.....	17
Homologação de acordo extrajudicial.....	17
Teletrabalho.....	17
Trabalho da empregada gestante e lactante.....	18
Trabalho do autônomo.....	18
Trabalho intermitente.....	19
Procedimentos de rescisão contratual.....	20
Justa causa – perda da habilitação.....	21
Extinção do contrato de trabalho por acordo.....	21
Arbitragem.....	21
Plano de demissão voluntária ou incentivada.....	22
Equiparação das dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas.....	22
Parcelamento de férias.....	22
Uniforme.....	23

Comissão de representação dos empregados.....	23
Contribuição sindical	25
Grupo econômico.....	25
Responsabilidade do sócio retirante.....	26
Direito comum – fonte subsidiária do direito do trabalho.....	26
Limites para edição de enunciados de jurisprudência	26
Prescrição de pedidos de prestações sucessivas.....	27
Prescrição intercorrente.....	27
Multas administrativas.....	28
Dano extrapatrimonial.....	28
Sucessão empresarial.....	29
Procedimentos para alteração/criação de súmulas.....	29
Contagem de prazos no processo do trabalho.....	29
Custas processuais.....	30
Justiça gratuita.....	30
Honorários periciais.....	30
Honorários de sucumbência.....	31
Responsabilidade por dano processual	31
Exceção de incompetência.....	32
Ônus da prova.....	32
Desistência de reclamação trabalhista.....	33
Preposto.....	33
Ausência do reclamante e do reclamado em audiência.....	33
Desconsideração da personalidade jurídica.....	34
Execução de contribuições sociais	34
Execução de ofício.....	35
Impugnação de cálculos trabalhistas judiciais.....	35
Atualização de débitos trabalhistas e multas administrativas	35
Garantia da execução.....	36
BNDT – Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.....	36
Recurso de revista.....	37
Incidente de uniformização de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho.....	37
Depósito recursal.....	38
Terceirização.....	38

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



Antes:

O artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (CF) reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho. O Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, decidiu pela autonomia das negociações coletivas. Entretanto, diversos acordos/convenções coletivas de trabalho eram submetidos à Justiça do Trabalho, que acabava anulando cláusulas do instrumento ao argumento de que a negociação coletiva não poderia contrariar a legislação trabalhista, gerando um cenário de intensa insegurança jurídica.



Depois:

Prestigia o negociado sobre o legislado, estabelecendo regras acerca dos temas que poderão ser negociados por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como os direitos que não poderão ser objeto de negociação.

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 30 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; 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.

Por outro lado, a nova lei estabelece que 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% 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 120 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 30 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 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 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.

No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho somente poderá analisar as questões formais do instrumento coletivo de trabalho (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei) respeitando a autonomia na negociação coletiva.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



ANTES:

As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho, nos termos do art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



DEPOIS:

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, seguindo a coerência de que as condições de trabalho negociadas por meio de acordo coletivo (empregador X sindicato laboral) refletem com maior precisão a vontade das partes.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ULTRATIVIDADE



ANTES:

A duração máxima de vigência de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho é de dois anos, e pelo entendimento exarado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), as normas coletivas incorporam-se aos contratos individuais de trabalho até que a nova negociação coletiva seja realizada e instrumentalizada (ultratividade).



DEPOIS:

Continua não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, e passa a ser vedada ultratividade.

NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL



ANTES:

Nos termos do art. 444 da CLT, 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.



DEPOIS:

Mantém intacta a regra do art. 444, mas traz uma inovação que é a figura do empregado hipersuficiente, isto é, aquele portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o

limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Para este empregado é livre a estipulação das relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida.

HORAS IN ITINERE



ANTES:

O tempo despendido pelo empregado até o trabalho e para o seu retorno será computado na jornada quando o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução (art. 58, §2º, CLT).



DEPOIS:

O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho por não ser considerado tempo à disposição do empregador.

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL



ANTES:

A jornada de trabalho em regime de tempo parcial é de, no máximo, 25 horas semanais. Vedada a realização de horas extras e também a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário.



DEPOIS:

O trabalho em regime de tempo parcial poderá ocorrer da seguinte forma:

- 30 horas semanais, sem a possibilidade de realizar horas extras;
- 26 horas semanais, com a possibilidade de realizar até seis horas extras semanais, que deverão ser compensadas, se realizadas, até a semana seguinte de sua realização, ou quitadas no mês subsequente, caso não sejam compensadas.

As férias passam a ser reguladas pela regra geral (após cada período de 12 meses de contrato de trabalho), sendo facultada a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário (art. 58-A da CLT).

HORAS EXTRAS



ANTES:

Estabelece a limitação de até duas horas extras diárias, sendo certo que em casos excepcionais, quais sejam, por motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse acarretar prejuízo manifesto, tal limitação poderia ser ultrapassada, desde que a autoridade competente (Ministério do Trabalho) fosse comunicada.



DEPOIS:

Mantém intacta a regra atual em relação ao limite das horas extras diárias, mas dispensa a comunicação à autoridade competente nos casos excepcionais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA



ANTES:

O TST, por meio da súmula 85, sedimentou o entendimento sobre a matéria: 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; III – o mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional; IV – a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário; V – as disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva; VI – não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.



DEPOIS:

Estabelece que o regime de compensação poderá ser ajustado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no mesmo mês, e que eventual não atendimento das exigências legais para a compensação implicará

apenas no dever de pagar o respectivo adicional, isto é, não haverá mais a obrigatoriedade de repetição do pagamento das horas excedentes. Além disso, estabelece que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

BANCO DE HORAS



ANTES:

O banco de horas somente era permitido mediante negociação coletiva.



DEPOIS:

Mantém a possibilidade de ser pactuado mediante negociação coletiva do banco de horas anual e acrescenta expressamente a possibilidade de ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no **período máximo de seis meses**.

JORNADA 12X36



ANTES:

A CLT regulamentava apenas a jornada 12X36 do motorista empregado, carecendo de uma regra ampla sobre a matéria. Desta forma, o TST encarregou-se de editar a súmula 444: "É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 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. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas".



DEPOIS:

A jornada 12x36 pode ser ajustada por acordo coletivo, convenção coletiva e por **acordo individual escrito**. 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. Registre-se, ainda, que não há necessidade de obter licença prévia da autoridade competente (Ministério do Trabalho) nos casos de atividades insalubres.

INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DA MULHER



ANTES:

O art. 384 da CLT estabelecia que em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.



DEPOIS:

Revoga o art. 384 e, conseqüentemente, extingue a obrigação.

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO



ANTES:

A CLT estabelecia apenas que para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396).



DEPOIS:

Cria o parágrafo segundo estabelecendo que os horários dos descansos para amamentação deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (§2º do art. 396).

PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA PARA INTERESSES PESSOAIS



ANTES:

A CLT considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada (art. 4º).



DEPOIS:

Passa a estabelecer que, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, 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, da CLT).

PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA



ANTES:

A CLT estabelecia que: “Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”



DEPOIS:

Passa a estabelecer que: “A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho” (art. 71, §4º, da CLT).

PARCELAS QUE NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO



ANTES:

A CLT estabelecia que integravam o 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 a 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º).



DEPOIS:

Passa a estabelecer que: “As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos 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” (art. 457, §2º, da CLT).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL



ANTES:

A CLT estabelecia que, nos casos de idêntica, todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário. A diferença de tempo de serviço entre os equiparados não poderia ser superior a dois anos. Nos casos em que o empregador dispusesse de quadro de carreira organizado, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não seria aplicada (art. 461 CLT).



DEPOIS:

Passa a estabelecer que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Define que trabalho de igual valor é aquele 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 função não seja superior a dois anos.

A regra quanto à inaplicabilidade da equiparação salarial nos casos em que o empregador dispuser de quadro de carreira organizado permanece. A novidade é que não haverá mais necessidade de registro ou homologação na autoridade competente (Ministério do Trabalho).

INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO



ANTES:

A CLT não veda a possibilidade de o empregador determinar que o empregado que exerça cargo de confiança volte a exercer o cargo efetivo anteriormente ocupado. Contudo, a jurisprudência sedimentou o entendimento no sentido de que, percebida a gratificação por exercer cargo de confiança pelo prazo de dez anos ou mais, caso o empregador determine que empregador retorne ao seu cargo efetivo, isto é, deixando o cargo de confiança, a gratificação não poderá lhe ser retirada, incorporando-se ao salário.



DEPOIS:

Mantém a possibilidade da reversão do cargo de confiança para o cargo efetivo anteriormente ocupado, mas define que, independentemente do período que exercer cargo de confiança, a gratificação não será incorporada ao salário (art. 468, §2º CLT).

QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS



ANTES:

Não havia legislação abordando esse tema.



DEPOIS:

Inova no tema, facultando 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 de quitação 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).

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL



ANTES:

Não havia legislação abordando esse tema. A jurisprudência era uniforme no sentido de incabível o procedimento homologatório de acordo extrajudicial que não tenha sido pactuado em ação reclusat6ria trabalhista.



DEPOIS:

Estabelece como compet6ncia da Justica do Trabalho decidir quanto 6 homologa6o de acordo extrajudicial. O processo de homologa6o de acordo extrajudicial ter6 in6cio por peti6o conjunta, sendo obrigat6ria a representa6o das partes por advogado, sendo vedado que as partes sejam representadas pelo mesmo advogado.

TELETRABALHO



ANTES:

N6o havia legisla6o abordando e regulamentando esse tema.



DEPOIS:

Define o teletrabalho como a presta6o de servi6os preponderantemente fora das depend6ncias do empregador, com a utiliza6o de tecnologias de informa6o e de comunica6o que, por sua natureza, n6o se constituam como trabalho externo. Estabelece que a eventual necessidade de comparecimento do empregado 6s depend6ncias do empregador para a realiza6o de atividades espec6ficas que exijam a sua presen6a n6o descaracteriza o regime do teletrabalho.

Esclarece que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, e poderá haver alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Registra, ainda, que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE



ANTES:

A CLT estabelecia no art. 394-A 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.



DEPOIS:

Estabelece que, sem prejuízo de sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade), a empregada deverá ser afastada de: I – atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. Quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/91, durante todo o período de afastamento (art. 394-A, CLT).

TRABALHO DO AUTÔNOMO



ANTES:

Não havia legislação trabalhista sobre esse tema.



DEPOIS:

Estabelece que 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 previsto no art. 3º da CLT.

TRABALHO INTERMITENTE



ANTES:

Não havia legislação trabalhista sobre esse tema.



DEPOIS:

Inova completamente criando a modalidade de contrato de trabalho intermitente. Define como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, 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 do empregador. A exceção é o caso do aeronauta, que é regido por legislação própria.

Estabelece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Procedimento para o trabalho intermitente:

O empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no

período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, a um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (art. 443, §3º, 452-A da CLT).

PROCEDIMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL



ANTES:

A CLT estabelecia que rescisões de contrato de trabalho de empregador com mais de um ano de serviço somente poderia ocorrer com a assistência do respectivo sindicato laboral ou no Ministério do Trabalho.

Estabelecia, ainda, que o pagamento das verbas constante do termo de rescisão deveria ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.



DEPOIS:

Estabelece que na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá apenas 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 legal, dispensando a obrigatoriedade de participação do sindicato ou da autoridade competente, mesmo nos casos em que o empregado possua mais de um ano de contrato de trabalho. No prazo único de até dez 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 ou recibo de quitação. 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).

JUSTA CAUSA – PERDA DA HABILITAÇÃO



ANTES:

Não havia legislação trabalhista sobre esse tema.



DEPOIS:

Estabelece nova hipótese de demissão por justa causa, configurada pela perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO



ANTES:

Não havia legislação trabalhista sobre esse tema.



DEPOIS:

Inova no tema ao estabelecer 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: a) o aviso-prévio, se indenizado; b) a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Estabelece, ainda, que a extinção do contrato de trabalho por acordo permite que o empregado movimente sua conta do FGTS até o limite de 80%, e não autoriza o ingresso no PSE.

ARBITRAGEM



ANTES:

Não havia legislação trabalhista sobre esse tema.



DEPOIS:

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

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema.



DEPOIS:

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, CLT).

EQUIPARAÇÃO DAS DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS E COLETIVAS



ANTES:

Embora não prevista de forma específica em lei, a jurisprudência consolidou o entendimento de que a dispensa coletiva deveria ser obrigatoriamente precedida de negociação coletiva, sob pena de poder gerar ação civil pública contra a empresa.



DEPOIS:

Estabelece que 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, CLT).

PARCELAMENTO DE FÉRIAS



ANTES:

Estabelecia que as férias deveriam ser concedidas em um só período, e somente em casos excepcionais poderiam ser concedidas em dois períodos, sendo certo que um deles não poderia ser inferior a dez dias corridos. Além disso, vedava o parcelamento das férias de empregados com mais de 50 anos ou menores de 18.



DEPOIS:

Estabelece que, com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos. Revoga, ainda, a vedação do parcelamento das férias de empregados com mais de 50 anos ou menores de 18.

UNIFORME



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema, mas havia jurisprudência no sentido de caber ao empregador o ônus pela lavagem do uniforme, caso exigisse o seu uso.



DEPOIS:

Estabelece que 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. Além disso, esclarece que 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).

COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS



ANTES:

Havia apenas a previsão, na CF de que nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto dos empregados com os empregadores.



DEPOIS:

Estabelece que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. A comissão será composta: I – nas empresas com mais de 200 e até três mil empregados, por três membros; II – nas empresas com mais de 3 mil e até 5 mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de 5 mil empregados, por sete membros.

No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I – representar os empregados perante a administração da empresa; II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

A eleição da comissão será convocada, com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso-prévio, ainda que indenizado e serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto na lei. Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

O mandato dos membros será de um ano e estes não poderão sofrer despedida arbitrária, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim de seu mandato, e o seu exercício não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer em suas funções. O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado ou das autoridades competentes (art. 510-A a 510-D da CLT).

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL



ANTES:

A CLT estabeleceu que a contribuição sindical era obrigatória.



DEPOIS:

Estabelece que a contribuição sindical passa a ser facultativa, sendo autorizado o desconto apenas nos casos em que haja autorização prévia e expressa do respectivo trabalhador ou empregador representado.

GRUPO ECONÔMICO



ANTES:

A CLT estabelecia que sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estivesse sob 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.



DEPOIS:

Reforça 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.

A novidade é que a nova lei ressalta 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).

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema.



DEPOIS:

Estabelece que o sócio retirante 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.

Dispõe, entretanto, que o sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato (art. 10-A da CLT).

DIREITO COMUM – FONTE SUBSIDIÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO



ANTES:

A CLT estabelecia que o direito comum seria fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não fosse incompatível com os princípios fundamentais do direito do trabalho.



DEPOIS:

Reitera que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, mas retira o requisito da compatibilidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho como condição para tanto (art. 8º, parágrafo único, da CLT).

LIMITES PARA EDIÇÃO DE ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema, sendo certo que havia excesso de liberdade criativa para elaboração de enunciados de jurisprudência que, em alguns casos, criavam direitos, situação vedada pelo ordenamento jurídico.



DEPOIS:

Inova e prestigia a segurança jurídica ao passar a estabelecer que as súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pela Justiça do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (art. 8º, §2º, da CLT).

PRESCRIÇÃO DE PEDIDOS DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema. O TST consolidou o entendimento por meio da súmula 294 no seguinte sentido: "tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei".



DEPOIS:

Reforça expressamente o entendimento consolidado pelo TST na súmula 294 e acrescenta que a prescrição também atinge pedido decorrente de descumprimento do pactuado.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema, sendo certo que havia entendimento jurisprudencial no sentido de não ser aplicável a prescrição intercorrente no processo trabalhista. Para que fique claro ao leitor, prescrição intercorrente é aquela que decorre da paralisação de uma ação judicial que esteja em curso, por inércia da parte interessada.



DEPOIS:

Estabelece que a prescrição intercorrente ocorre no processo do trabalho no prazo de dois anos, cujo prazo inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. Acrescenta que a declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição (art. 11-A da CLT).

MULTAS ADMINISTRATIVAS



ANTES:

A CLT estabelecia, nos termos do art. 47, que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria em multa de valor igual a um salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.



DEPOIS:

Passa a estabelecer que o “empregador”, e não mais a “empresa”, que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a uma multa de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, e para as empresas de pequeno porte e microempresas a multa será de R\$ 800,00.

DANO EXTRAPATRIMONIAL



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema.



DEPOIS:

Passa a estabelecer critérios objetivos para a fixação de indenizações por danos extrapatrimoniais (danos morais e existenciais). Antes de quantificar o valor da indenização, o judiciário deverá levar em consideração as seguintes preliminares: I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X – o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa.

Após a análise preliminar, e entendendo o magistrado que houve violação de danos de natureza extrapatrimonial, deverá observar os seguintes parâmetros na condenação: I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Acrescenta, ainda, que se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

SUCESSÃO EMPRESARIAL



ANTES:

A CLT estabelecia que mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetaria os contratos de trabalho dos respectivos empregados.



DEPOIS:

Passa a estabelecer 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, sendo certo que empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência (art. 448-A).

PROCEDIMENTOS PARA ALTERAÇÃO/CRIAÇÃO DE SÚMULAS



ANTES:

Não havia previsão específica na CLT.



DEPOIS:

Passa a estabelecer que a criação ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverá observar a necessidade de voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

CONTAGEM DE PRAZOS NO PROCESSO DO TRABALHO



ANTES:

A CLT estabelecia que os prazos no processo do trabalho eram corridos, sendo certo que nos casos em que o prazo terminasse no sábado, domingo ou feriado, o último dia passaria a ser o primeiro dia útil seguinte.



DEPOIS:

Os prazos passam a ser contados apenas em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

CUSTAS PROCESSUAIS



ANTES:

A CLT dispõe que as despesas com custas nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho incidem à base de 2%, observado o mínimo de R\$ 10,64.



DEPOIS:

Praticamente manteve a mesma redação, mas inovou no sentido de estabelecer um limite máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (art. 789).

JUSTIÇA GRATUITA



ANTES:

A CLT estabelecia que era facultado aos magistrados de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou que simplesmente declarassem que não estavam em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família.



DEPOIS:

Continua facultando aos magistrados a concederem o benefício da justiça gratuita, mas passa a estabelecer que apenas farão jus ao benefício aqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS. Além disso, acrescenta que o benefício somente será concedido nos casos em que a parte comprove a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, eliminando a simples apresentação da declaração de pobreza.

HONORÁRIOS PERICIAIS



ANTES:

A CLT estabelecia que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.



DEPOIS:

Altera a redação do art. 790-B da CLT, e passa a estabelecer que, ainda que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, caso venha a sucumbir, será

responsável pelo pagamento dos honorários, sendo certo que somente nos casos em que não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo judicial, as despesas com os honorários serão suportadas pela União.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA



ANTES:

Não havia legislação específica em relação ao tema.



DEPOIS:

Passa a estabelecer que, ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Acrescenta que os honorários serão devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL



ANTES:

Não havia legislação trabalhista específica sobre esse tema.



DEPOIS:

Passa a estabelecer que responderá por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente. Define litigante de má-fé aquele que: I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI – provocar incidente manifestamente infundado; VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA



ANTES:

A CLT estabelecia que apresentada a exceção de incompetência, seria aberta vista dos autos a parte contrária, por 24 horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão posterior.



DEPOIS:

Passa a estabelecer que a arguição de exceção de incompetência territorial deverá ser apresentada no prazo de cinco dias a contar da notificação do reclamado, antes da audiência e em peça que sinalize a existência da exceção. Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência de julgamento até que se decida a exceção. Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

Se entender necessária a produção de prova oral, será designada audiência, garantido o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente. Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente (art. 800 da CLT).

ÔNUS DA PROVA



ANTES:

A CLT estabelecia que o ônus da prova competia à parte que fizesse as alegações.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que o ônus de provar cabe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Acrescenta que, diante das peculiaridades da causa, a exemplo da dificuldade de uma das partes em produzir determinada prova, o juízo poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada e que oportunize a parte impugnar tal decisão para se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (art. 818, CLT).

DESISTÊNCIA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA



ANTES:

Não havia na legislação trabalhista previsão legal para esse tema.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que, oferecida a contestação, mesmo que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação (art. 840 e 841, §3º da CLT).

PREPOSTO



ANTES:

A CLT estabelecia que o preposto deveria ter vínculo empregatício com a pessoa jurídica (reclamante/reclamada).



DEPOIS:

Estabelece que é facultado ao empregador fazer-se substituir em audiência pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, mas elimina a obrigatoriedade de o preposto ser empregado, possibilitando que seja um prestador de serviços.

AUSÊNCIA DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO EM AUDIÊNCIA



ANTES:

A CLT estabelecia que o não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.



DEPOIS:

A CLT mantém a regra de que o não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Acrescenta que, na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas relativas ao processo de conhecimento, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de 15 dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo o seu pagamento condição para a propositura de nova demanda. Também destaca que a revelia não importa em confissão da matéria de fato se: I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles

contestar a ação; II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados (art. 844 da CLT).

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA



ANTES:

Não havia previsão legal específica na CLT, embora a jurisprudência reconhecesse o cabimento do instituto.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que no processo do trabalho aplica-se o incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS



ANTES:

A CLT estabelecia que seriam executadas de ofício as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido (art. 876, parágrafo único).



DEPOIS:

A CLT passa a definir que a Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do artigo 195 da CF (contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; e do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo RGPS), e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (art. 876, parágrafo único, da CLT).

EXECUÇÃO DE OFÍCIO



ANTES:

A CLT estabelecia que a execução poderia ser promovida por qualquer interessado, ou de ofício pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente e, quando se tratasse de decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), poderia ser promovida pela Procuradoria do Trabalho.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado e revoga a possibilidade de que seja promovida pela Procuradoria do Trabalho (art. 878 da CLT).

IMPUGNAÇÃO DE CÁLCULOS TRABALHISTAS JUDICIAIS



ANTES:

A CLT estabelecia que, elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderia abrir às partes prazo sucessivo de 10 dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. Portanto, a abertura de prazo, que era sucessivo de dez dias, era facultativa.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que, elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS E MULTAS ADMINISTRATIVAS



ANTES:

O artigo 39 da Lei nº 8.177/91 estabelece que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes à taxa referencial diária (TRD) acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Já nos autos da Reclamação nº 22.012/RS, que tramita no STF, foi concedida liminar para suspender a implementação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo-Especial (IPCA-E) como índice de atualização monetária de débitos, mantendo o TRD. Quanto às multas administrativas, não havia um critério uniforme de atualização.



DEPOIS:

Adota como referência para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial a taxa referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177/91. Quanto às multas administrativas, prevê que os valores, expressos em moeda corrente, serão reajustados anualmente pela TR, divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo (arts. 634, §2º, 879, §7º, da CLT).

GARANTIA DA EXECUÇÃO



ANTES:

A CLT estabelecia que o executado que não pagasse a importância reclamada poderia garantir a execução mediante depósito do valor atualizado e acrescido das despesas processuais, ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida na lei processual civil.



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que o executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial, ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do Código de Processo Civil (CPC) (art. 882 da CLT).

BNDT - BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS



ANTES:

O TST, pela Resolução Administrativa nº 1.470/2011, instituiu o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), composto dos dados necessários à identificação de inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações: I – estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordos judiciais trabalhistas; ou II – decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério do Trabalho (MPT) ou a Comissão de Conciliação Prévia. A inclusão do devedor no BNDT, pela Resolução, seria obrigatória, caso o devedor, devidamente

cientificado, não pagasse o débito ou descumprisse obrigação de fazer ou não fazer, no prazo previsto em lei.



DEPOIS:

Estabelece na lei que a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou gerar inscrição no BNDT, nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de 45 dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo (art. 883-A da CLT).

RECURSO DE REVISTA



ANTES:

O art. 896 da CLT, modificado pela Lei nº 13.015/2014, passou a estabelecer que, sob pena de não conhecimento, é ônus da parte, na interposição do recurso de revista: I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o questionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do TST que conflite com a decisão regional; III – expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da CF, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.



DEPOIS:

Estende expressamente à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional a aplicabilidade destes requisitos, ao exigir na interposição do recurso de revista com tal fundamento que se transcreva na peça recursal o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido (art. 896, § 1º-A, inciso IV, da CLT).

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO



ANTES:

A CLT previa que os TRTs deveriam proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicar, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que coubesse, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no CPC. Após o julgamento do incidente, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no TRT e não conflitante

com súmula ou orientação jurisprudencial do TST serviria como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência (art. 896, §§3º a 6º).



DEPOIS:

A nova lei revogou os parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º da CLT, desobrigando que os TRT promovam a uniformização de sua jurisprudência.

DEPÓSITO RECURSAL



ANTES:

A CLT estabelecia que a correção do depósito recursal feito na conta vinculada do empregado ao FGTS seria realizada com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de 3% ao ano (art. 13, Lei nº 8.036/90 c/c art. 899 da CLT).



DEPOIS:

A CLT passa a estabelecer que o depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Acrescenta que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e que são isentos os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial (art. 899, §§4º, 5º, 9º, 10, 11, da CLT).

TERCEIRIZAÇÃO



ANTES:

A terceirização era regulamentada basicamente pela súmula nº 331 do TST: I – a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974); II – a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988); III – não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta; IV – o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador,

implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial; V – os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada; VI – a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.



DEPOIS:

Regulamenta a terceirização no Brasil, estabelecendo que:

Considera-se prestação de serviços a terceiros 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.

Estabelece, ainda, que 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) à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) ao direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) ao 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.

Estipula que contratante e contratada **poderão estabelecer**, se assim entenderem, que os empregados da contratada façam jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

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.

Por fim, estabelece que 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 18 meses, contados a partir da demissão do empregado.

Sistema
FIRJAN



INFORMA, FORMA, TRANSFORMA.



www.firjan.org.br