



eBook

O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?



SIGER[®]
SISTEMAS DE GESTÃO ERP BI RH Mobile

Rech[®]
INFORMÁTICA

ANALISE DAS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA E TERCEIRIZAÇÃO

Entrou em vigor no mês de novembro de 2017 a reforma trabalhista. As novas regras alteram a legislação atual e trazem novas definições sobre pontos como férias, jornada de trabalho e a relação com sindicatos das categorias. Ao todo, foram alterados mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criadas duas modalidades de contratação: trabalho intermitente (por jornada ou hora de serviço) e a do teletrabalho, chamado home office (trabalho à distância).

A nova legislação trabalhista se aplica a todas as categorias regidas pela CLT e também àquelas que dispõem de legislações específicas - como trabalhadores domésticos, atletas profissionais, aeronautas, artistas, advogados e médicos - no que for pertinente.

Com o objetivo de esclarecer as principais alterações da Reforma Trabalhista, nossos consultores elaboraram esse eBook.

Boa leitura!



01

PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE A LEI

COMO ERA

Na justiça, a CLT e as Súmulas valiam mais do que os acordos coletivos firmados entre sindicatos, trabalhadores e empregadores.

COMO FICA

Algumas questões regulamentadas pela CLT poderão ser negociadas entre empregador e empregados e terão prevalência sobre a lei.

As condições estabelecidas em Acordo Coletivo sempre prevalecerão sobre as estabelecidas em Convenção Coletiva.

O acordo coletivo pode, inclusive, permitir negociações menos benéficas do que as previstas em lei, exceto em uma dezena de matérias previstas no Art.611-B que não podem ser negociadas, previstos no Art.7º da CF (Ex.: salário, 13º, repouso, férias, normas de saúde, etc.).

OBSERVAÇÕES

Fundamento: Adição dos parágrafos 1 a 3 no Art.8 da CLT. Adição dos Art.611-A e 611-B na CLT. Edição do Art.620 da CLT.

Convenção: negociação que envolve todas as empresas representadas pelo sindicato.

Acordo: negociação entre empresa e empregados, reconhecida e registrada pelo sindicato obreiro.

02

TEMPO QUE SE FICA NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

COMO ERA

Sem previsão na CLT

COMO FICA

Deixam de ser considerados como integrantes da jornada de trabalho o tempo que o funcionário fica nas dependências da empresa, porém não trabalhando, mas sim buscando proteção pessoal, descansando, estudando, alimentando-se, trocando de roupa ou fazendo higiene pessoal. Só é computado na jornada o tempo especificamente a disposição do empregador.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inserção dos §§ 1º e 2º ao Art.4º da CLT..

03

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

COMO ERA

A CLT previa um intervalo mínimo de 60 minutos e máximo de 120 minutos para jornadas diárias superiores a 6 horas.

COMO FICA

O intervalo mínimo foi reduzido para 30 minutos, sendo negociado livremente entre empregador e funcionário.

É necessário que a Convenção (ou acordo) coletivo tenham previsão desta redução.

Se o intervalo não for cumprido, a parcela não cumprida deverá ser indenizada com adicional de 50% sobre a hora normal. Por ser de natureza indenizatória, não compõem salário de contribuição, nem base de FGTS, nem variáveis para férias e 13º.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Art.611-A, Inc.III.
Inclusão do §4º ao Art.71 da CLT.

04

**HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO E
PRAZO PARA PAGAMENTO****COMO ERA**

Contratos de trabalho superiores a um ano somente eram considerados rescindidos após homologação pelo sindicato da categoria ou pelo MTB (na falta do primeiro).

O prazo para pagamento das verbas rescisórias variava de 1 a 10 dias, conforme a causa da rescisão.

A Assistência na rescisão contratual era gratuita.

COMO FICA

A Lei não mais obriga a homologação.

Sacar o FGTS e requerer o seguro desemprego será mais rápido (basta a anotação da rescisão na CTPS).

Por outro lado, o empregado perde a assistência gratuita que tinha para verificar se as verbas foram calculadas corretamente.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias e entrega da documentação ao empregado é de até 10 dias corridos a partir da extinção do contrato.

A assistência na rescisão contratual deixa de ser obrigatoriamente gratuita, tanto para empregado quanto para empregador.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Revogação dos §1º, §3º e §7º do Art.477; revogação das alíneas “a” e “b” do §6º e edição do texto do §6º do Art.477 e adição do §10º ao Art.477, tudo da CLT.

05

JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

COMO ERA

Jornada padrão diária de 8 horas.

Jornada padrão semanal de 44 horas.

Jornada padrão mensal de 220 horas.

Previsão de compensação horária semanal.

Jornada de 12h não tinha previsão na CLT (jurisprudência + convenção).

Horas extras limitadas a duas (mediante contrato individual ou coletivo), com adicional mínimo de 20%.

COMO FICA

A jornada diária poderá ser de até 12 horas, desde que sucedida de 36 horas de repouso.

- O intervalo deve ser concedido ou indenizado como hora extra.

Jornadas normais diárias (8h) e normais semanais (44h) permanecem inalteradas. Permanece vigente a opção de compensação horária.

Horas extras continuam limitadas a duas (mediante contrato, convenção ou acordo coletivo), porém com adicional mínimo de 50%.

- A jornada máxima é de 10h diárias, considerando inclusive a compensação de 48 minutos.

O limite legal de 10h diárias poderá ser excedido em caso de força maior ou necessidade imperiosa, sem a necessidade de comunicar a delegacia ou ministério do trabalho.

A mulher perde o direito ao descanso de 15 minutos antes de iniciar a jornada extraordinária.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Adição do Art.59-A e adição do Parágrafo único ao Art.60 da CLT. Edição do Art.59 da CLT. Alteração do §1º do Art.61 da CLT. Revogação Art.384 da CLT.

Força maior=caso fortuito

Necessidade imperiosa=cumprimento de obrigação/prazo vital para o negócio.

06

GOZO DE FÉRIAS

COMO ERA

Concedidas de uma única vez.

Poderia ser dividida em duas vezes na situação de férias coletivas homologadas pelo sindicato ou MTB (um dos períodos não pode ser menor do que 10 dias).

Menores de 18 e maiores de 50 terão sempre as férias gozadas em uma só vez.

É facultado ao empregado converter 1/3 em abono pecuniário.

Prev.: CLT, Arts.134 e 142.

COMO FICA

As férias poderão ser concedidas em até 3 (três) parcelas.

Um dos períodos precisa ter no mínimo 14 dias.

Nenhum período pode ter menos do que 5 dias.

Nada muda em relação ao abono pecuniário, que se refere à 1/3 dos dias de direito (não dos dias do período que vai gozar).

Ex.1, correto:

Recibo 1: 15 dias gozo + 10 abono pecuniário

Recibo 2: 5 dias gozo

Ex.2, correto:

Recibo 1: 15 dias gozo

Recibo 2: 10 dias gozo

Recibo 3: 5 dias gozo

Fica vedado início de férias no período de 2 dias que antecede feriado ou repouso semanal remunerado.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Alteração do §1º, revogação do §2º e adição do §3º ao Art.134 da CLT.

O Dr.César acredita/interpreta que ou faz um recibo ou faz 3. Dois não poderia, pois não foi revogado/alterado o artigo que indica que 2 períodos seria uma excepcionalidade.

07

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

COMO ERA

A denominação era de Imposto Sindical, conforme Art. 578 da CLT.

Era descontada obrigatoriamente de todos os empregados, sindicalizados ou não. Valor correspondente a um dia de salário do mês de março.

COMO FICA

Passa a se chamar de “Contribuição Sindical” e a ser facultativa. O empregado que quiser pagar deve notificar o empregador, por escrito.

A contribuição Sindical e Assistencial do empregador também passa a ser facultativa.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição dos Art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT.

08

SALÁRIO, PRÊMIOS, AUXÍLIOS E BENEFÍCIOS

COMO ERA

Diárias para viagens, gratificações ajustadas, abonos e percentagens integravam o salário.

Ajuda de custos limitada a 50% para não ser tributada.

COMO FICA

Ajuda de custo, auxílio alimentação (exceto em espécie), diárias para viagem, prêmios e abonos não integram remuneração, não se incorporam a salário e não são base para encargos trabalhistas e/ou previdenciários.

Prêmios são as liberalidades concedidas pelo empregador em espécie, bens ou serviços em razão de desempenho superior ao esperado.

- Precisa ter critérios definidos e comprovação do desempenho. Pode ser habitual.

- Podem ser retirados a qualquer tempo.

09

TELETRABALHO – HOME OFFICE

COMO ERA

Não havia previsão legal.

Empregados ingressavam na justiça para cobrar horas extras.

Por meio dos 'entendimentos' que norteavam os tribunais, o empregado estaria sujeito ao controle de jornada.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inserção do Capítulo II-A, Artigos 75-A à 75-E na CLT. Inserção do inciso III ao Art.62 da CLT.

COMO FICA

Passou a ser permitido. É um empregado celetista, sendo as regras deste trabalho regidas por contrato negociado entre empregador e empregado.

- Não é qualquer atividade: deve haver o emprego de Tecnologia da Informação.

- Trabalho externo não é a mesma coisa que Teletrabalho.

- Aquisição dos equipamentos e manutenção da infraestrutura (internet, computador, etc.) são de responsabilidade do empregado.

- O empregado pode trabalhar parte do tempo no estabelecimento da empresa, sem descaracterizar o contrato de Teletrabalho (preponderantemente deve ser fora da empresa).

- A empresa pode criar "telecentros" para abrigar os empregados que trabalham em regime de Teletrabalho.

- Não há controle de jornada e, portanto, não há pagamento de horas extras.

- Não há obrigatoriedade de pagamento de vale alimentação.

- O empregador orientará permanentemente o empregado quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Não é preciso rescindir o contrato de trabalho atual, apenas fazer um Aditivo ao contrato, onde constará esta modalidade e as responsabilidades de cada parte.

O contrato de Teletrabalho pode ser revertido para o presencial, por iniciativa unilateral do empregador, com prazo de 15 dias para adaptação do empregado.

10

COMISSÃO DE EMPREGADOS

COMO ERA

Não havia previsão legal.

COMO FICA

Toda empresa com mais de 200 empregados deverá formar uma Comissão de representantes para negociar com o empregador.

- De 3 a 7 membros, conforme a quantidade de empregados.

- Membro eleito não pode ser despedido arbitrariamente até um ano após o fim do mandato.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Criação do Título IV-A, Artigos 510-A a 510-D.

11

INDEPENDÊNCIA DO SINDICATO PARA EMPREGADOS COM SALÁRIOS ALTOS

COMO ERA

Não havia previsão legal.

COMO FICA

Empregados de nível superior (diplomados) que recebam valor igual ou maior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social não podem mais ser representados pelo sindicato dos empregados. Teto em 2017: 5.531,31

Por sua livre iniciativa, empregados que recebam valor igual ou maior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social podem pactuar cláusula compromissória de Arbitragem.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do parágrafo único ao Art.444 da CLT e inclusão do Artigo 507-A.

12

BANCO DE HORAS

COMO ERA

A lei previa a necessidade de Acordo Coletivo entre empregador e empregados, homologado pelo sindicato.

COMO FICA

O acordo pode ser firmado diretamente entre empregador e empregados, coletiva ou individualmente, sem necessidade de homologação pelo sindicato. Prazo máximo de 6 meses.

Cria-se também a figura do banco de horas tácito, quando a compensação ocorrer dentro do mesmo mês.

Horas extras habituais não descaracterizam o acordo do Banco de Horas nem a compensação de jornada.

A convenção coletiva pode, com base no Art.611-B, manter a obrigatoriedade da homologação.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do §3º e adição dos §5º e 6º ao Art.59 da CLT. Inclusão do Art.59-B.

13

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL,
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS****COMO ERA**

Equiparação era avaliada na mesma "Localidade".

A diferença de tempo de serviço não poderia ser superior a 2 anos e não estava claro se a diferença de tempo de serviço era para o mesmo empregador.

Não havia na CLT previsão para plano de Cargos e Salários. A súmula 06 do TST regia a matéria, obrigando homologação pelo MTE.

COMO FICA

A equiparação se dará considerando o estabelecimento da empresa.

Trabalho de igual valor, para fins de equiparação, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica.

- Diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a 4 anos.

- Diferença de tempo na função não superior a 2 anos.

- Paradigma deve ser contemporâneo.

O Plano de Cargos e Salários pode ser consolidado por norma interna ou negociação coletiva, dispensada qualquer homologação ou registro em órgão público. Ele prevalece sobre o Artigo 461.

- Passa a ser legal a separação do cargo em 'Níveis', desde que estabelecidos os critérios para enquadramento em cada um.

Tempo e estágio não é "tempo de serviço" para fins de aplicação deste artigo.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do Art.461 e de seus §1º, §2º e §3º. Adição do §5º ao Art.461. Tudo da CLT.

14

TRABALHO INTERMITENTE

COMO ERA

Não era regulamentado pela CLT, pois não se enquadrava na definição do trabalho em tempo parcial.

COMO FICA

Passam a ser legais contratos por horas de serviço, com garantia de todos os direitos trabalhistas.

- Empregados deve convocar o empregado com 72 horas de antecedência.

- Empregado pode recusar a convocação em até 24 horas, sem caracterizar justa causa por insubordinação.

- Valor da hora não pode ser menor que a hora do Salário Mínimo ou daqueles empregados equiparados.

Não é necessária a empresa intermediadora de trabalho temporário.

As demais formalidades de contratação de empregados são aplicáveis.

Ao final de cada período de prestação de serviço o empregador pagará imediatamente e discriminadamente: remuneração; RSR; férias proporcionais+1/3; 13º proporcional; adicionais legais.

Durante o período concessivo de férias o empregado não pode ser convocado.

Não há Aviso Prévio nem Multa de FGTS.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Alteração do Art.443 da CLT e inserção do §3º ao mesmo artigo. Inclusão do Art.452-A na CLT. Cuidado para que o contrato de trabalho não inviabilize o empregado de conseguir outro(s) trabalhos, pois eventualmente a justiça do trabalho poderá considerar que o tempo não trabalhado era sim tempo a disposição do empregador.

15

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

COMO ERA

A CLT previa jornada de até 25 horas semanais, sem horas extras.

As férias neste regime eram regidas pelo Art.130-A da CLT (máximo de 18 dias).

COMO FICA

Passa a ser considerado trabalho em tempo parcial.

- Jornada semanal de até 30 horas, sem horas extras.

- Jornada semanal de até 26 horas, com limite de 6 horas extras.

- As horas suplementares serão acrescidas de 50%

- As horas suplementares poderão ser compensadas até a semana subsequente à execução, sem adicional.

Necessária anotação nas observações da CTPS.

Em jornadas com mais de 25h, as horas trabalhadas a mais em uma semana podem ser compensadas na semana seguinte (sem pagamento de hora extra).

As férias para contratos de regime em tempo parcial passam a ser regidas pelo Art.130º da CLT (mesmo vigente para os contratos de tempo integral).

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do Art.58-A da CLT e adição dos § 3º a 7º neste artigo. Revogação do §4º do Art.59, do Art.130-A e do §3º do Art.143, tudo da CLT.

16

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

COMO ERA

Trabalhador temporário somente para os casos de substituição temporária de pessoal permanente ou acréscimo extraordinário de serviço.

Contrato temporário pelo máximo de 90 dias, prorrogáveis por mais 90.

COMO FICA

Além das previsões anteriores para contratação de temporário, foi incluído como entendimento de “demanda complementar de serviço” fatores previsíveis que tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Prazo máximo passou a ser de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias.

Continua havendo a necessidade de uma empresa intermediadora de pessoal temporário.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão dos §§ 1º e 2º na Lei 6.019/74

17

AUTÔNOMO EXCLUSIVO

COMO ERA

Não havia previsão legal.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Art. 442-B à CLT.

Recomenda-se cautela, pois conforme a função deste autônomo, ele poderá ser caracterizado como Empregado (conforme Art. 3º da CLT) pela justiça do trabalho, reconhecendo assim o vínculo. Isto já vem ocorrendo com as Cooperativas (Art. 442-A), quando a justiça as caracteriza como fraudulentas (os associados na verdade são subordinados à um chefe/empregador).

COMO FICA

A CLT passa a reconhecer a figura do autônomo exclusivo que, mesmo prestando serviços habituais para um único tomador, não será reconhecido como vínculo empregatício.

Autônomo não tem controle de jornada.

Não é recomendável ter um autônomo na mesma função de um empregado.

18

TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA

Vedada terceirização da atividade principal da empresa contratante.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição dos Art. 4-A e 5-A, adição dos Art. 5-C e 5-D à Lei 6.019/74
O CARF (Conselho Administrativo de Recursos Fiscais) já se manifestou contra a terceirização.

COMO FICA

Passa a ser permitida a terceirização de qualquer das atividades da contratante, para pessoa jurídica de direito privado que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

- Os sócios da contratada não podem ter prestado serviços (empregado ou sem vínculo) à contratante nos últimos 18 meses, exceto se forem aposentados.

- O empregado que for demitido não poderá prestar serviços à empresa que o demitiu, na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços, antes de 18 meses após sua demissão.

Garantia de condições iguais ao terceirizado daquelas ofertadas aos empregados, quando o trabalho for prestado na sede da contratante:

- Acesso à alimentação/refeitório;
- Direito de utilizar os serviços de transporte;
- Treinamento;
- Serviços de saúde e segurança no trabalho.

Teoricamente poderia terceirizar até dentro do estabelecimento da contratante, mas isto seria altamente arriscado de descaracterização na justiça do trabalho, pois haveria empregados nas mesmas funções e horários.

19

DESLOCAMENTO ATÉ O TRABALHO
*(Horas in itinere)***COMO ERA**

O tempo que o funcionário gasta indo e voltando do trabalho, em transporte fornecido pela empresa, quando a empresa está em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, é obrigatoriamente pago pela empresa (computado na jornada de trabalho).

Prev.: CLT, Art.58, §2º e Súmula 90 do TST.

COMO FICA

Deixa de ser obrigatoriamente pago.

Acidente de trajeto/percurso continua vigente.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do §2º do Art.58 da CLT.

20

PADRÃO DE VESTIMENTA**COMO ERA**

Norma legal pouco específica (Art.10 e 448 da CLT e Precedente Normativo TST nº 115).

Decisões finais baseadas em entendimento dos tribunais.

COMO FICA

Cabe ao empregador definir o Padrão de Vestimenta no meio ambiente laboral, inclusive com a inserção de Logomarcas e da empresa ou parceiras. No caso de obrigatoriedade de uso de uniforme, continua cabendo ao empregador subsidiar integralmente o mesmo.

A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Art.456-A na CLT

21

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO

COMO ERA

Reversão não prevista na CLT (apenas a concessão, Art. 62, Inciso II, parágrafo único).

COMO FICA

A alteração para cargo anterior, com ou sem justo motivo, não assegura o direito à manutenção da Gratificação por Função recebida em função da promoção revertida.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inserção do §2º no Art.468 da CLT

22

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

COMO ERA

Não previsto na CLT.

COMO FICA

Facultado a empregados e empregadores formalizarem anualmente um termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato da categoria.

As parcelas incluídas no termo não poderão ser objeto de futuro litígio.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Adição do Art.507-B na CLT.

23

GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE**COMO ERA**

A CLT determinava o afastamento da gestante ou lactante de qualquer atividade com grau de insalubridade, devendo ser alocada em atividade salubre.

COMO FICA

O afastamento garantido é apenas para exposição a grau máximo de insalubridade, enquanto durar a gestação.

- Afastamento para demais graus dependem de atestado emitido pelo médico da empregada.

- O afastamento da atividade insalubre não implica na perda do valor do adicional de insalubridade, que deve continuar sendo pago pela empresa e compensado no recolhimento das contribuições previdenciárias.

- Se não houver local salubre para realocação, a empregada será afastada do trabalho e receberá salário-maternidade durante todo o período do afastamento.

Os dois intervalos diários para amamentação serão definidos em acordo individual entre a empregada e empregador, devendo ser um intervalo em cada turno de trabalho.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do Art.394-A da CLT e inclusão dos incisos I a III neste artigo. Adição do §2º ao Art.396 da CLT.

O Dr.César acredita que em breve teremos uma Medida Provisória para alterar este tópico.

24

RESCISÃO POR ACORDO

COMO ERA

Não existe esta possibilidade. Inclusive, a legislação trata o 'acordo' como fraude/falsidade/estelionato, passível de ação penal (multa e detenção).

COMO FICA

Foi criado o tipo de rescisão "De comum acordo".

A empresa pagará 50% do aviso prévio e da multa do FGTS (20% de multa + os 10% da contribuição).

O empregado poderá movimentar até 80% do FGTS e não terá direito a Seguro Desemprego.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Art.484-A na CLT.

25

ACORDO HOMOLOGADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

COMO ERA

Não poderia ser elaborado um acordo antes da audiência. O acordo somente poderia ser proposto durante a primeira audiência.

COMO FICA

Empregador e empregado firmam acordo antes de ingressar na justiça do trabalho.

Elaboram petição única, mas com advogados separados para cada parte.

Submete acordo à apreciação do juiz, que pode homologar diretamente ou convocar audiência.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão da alínea "f" ao Art.652 da CLT.

26

DEMISSÃO COLETIVA SEM INTERVENÇÃO SINDICAL E PDV

COMO ERA

Os tribunais vinham emitindo parecer para que as demissões coletivas fossem negociadas entre empregadores e sindicato dos empregados.

COMO FICA

A dispensa coletiva pode ser realizada da mesma forma que a individual, sem aviso/negociação com o sindicato e sem medidas de atenuação do impacto social.

O Plano de Demissão Voluntária previsto em convenção ou acordo coletivo enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inserção dos Art.477-A e 477-B na CLT.

27

RESTRIÇÃO DE ACESSO À JUSTIÇA GRATUITA

COMO ERA

Qualquer pessoa que declarasse à Justiça do Trabalho não ter condições de pagar as custas processuais era isentada do pagamento.

COMO FICA

Só terá gratuidade quem recebe até 30% do teto máximo do RG da Previdência Social (que daria cerca de R\$ 1.659,30 em 2017).

Quem perde a ação arca com as custas processuais.

Se conseguir comprovar (não vale somente a declaração) que é hipossuficiente, fica isenta do pagamento.

As custas de perícia sempre serão pagas pela parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Serão devidos honorários de sucumbência de 5 a 15% ao advogado.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do §3º do Art.790 da CLT.

28

**RESPONSABILIDADE
POR DANO PROCESSUAL****COMO ERA**

Sem previsão específica.

COMO FICA

Responde por perdas e danos aquele que litigar de má fé, como reclamante, reclamado ou interveniente.

O litigante de má fé pagará multa de 1 a 10% do valor da causa.

Incorre na mesma multa a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Adição dos Artigos 793-A à 793-C

29

**PENALIZAÇÃO POR EMPREGADO
NÃO REGISTRADO****COMO ERA**

Multa de um salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência.

Demais infrações quanto ao registro, multa de meio salário mínimo regional, dobrada na reincidência.

COMO FICA

Multa de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Valor reduzido para R\$800,00 em caso de ME ou EPP.

Demais infrações quanto ao registro, multa de R\$600,00 por empregado prejudicado.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Alteração do Art.47 da CLT e adição do Art.47-A

30

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

COMO ERA

Empresas com os mesmos sócios ou que fossem controladas por uma ou mais empresas do mesmo grupo eram solidárias entre si nas relações de emprego. (CLT, Art.2, §2)

COMO FICA

A redação do parágrafo foi editada e adicionada a caracterização de Grupo Econômico, englobando assim empresas que não tenham sócios em comum e também não tenham participação umas nas outras, bastando que se comprove a efetiva demonstração de interesse integrado e atuação conjunta das empresas integrantes.

Uma vez caracterizado o grupo econômico, as empresas respondem solidariamente nas relações de emprego.

Sócios retirantes respondem subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas em ações ajuizadas até 2 anos após sua retirada, ou solidariamente em caso de fraude contratual.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Edição do §2 e adição do §3 no Art.2 da CLT; Adição do Art.10-A na CLT.

31

SUCESSÃO DA EMPRESA

COMO ERA

Norma legal pouco específica (Art.177 da CLT). Decisões finais baseadas em entendimento dos tribunais.

COMO FICA

As obrigações trabalhistas recaem sobre o sucessor, inclusive as contraídas pela empresa sucedida. A empresa sucedida responde solidariamente em caso de fraude contratual.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Art.448-A na CLT.

32

PRESCRIÇÃO DO DIREITO

COMO ERA

Para trabalhador Urbano, o ingresso da ação limitado a dois anos após a extinção do contrato, para créditos limitados a 5 anos.

Para trabalhador rural não havia limitação dos créditos.

COMO FICA

Prazo de 5 anos vale tanto para trabalhador urbano quanto rural.

Prazo de 2 anos para ingresso da ação permanece inalterado.

Após arquivado processo de execução por impossibilidade de cobrança, há prazo de 2 anos para solicitar desarquivamento.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Alteração do Art.11 da CLT.

33

PLR

COMO ERA

Sem previsão na CLT.

Regulamentação pela Lei 10.101/00 (cujo objetivo principal é regular a tributação do IR).

COMO FICA

Pode ser negociado por Convenção ou Acordo coletivo.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão Art.611-A, Inciso XV na CLT.

34

ALTERAÇÕES NO RITO PROCESSUAL

COMO ERA

Tribunais regionais emitiam súmulas conforme suas convicções, alterando ou definindo o entendimento da Lei.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Art.843 da CLT.

COMO FICA

Súmulas e enunciados dos TRTs e TST não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas.

A publicação de súmulas respeitará uma quantidade mínima de julgamentos e será apreciada por outros órgãos antes da publicação no Diário Oficial. A validade da súmula se aplicará apenas para eventos ocorridos após sua publicação.

O preposto no processo não precisa mais ser ou ter sido empregado da parte reclamada, mas necessariamente deve conhecer os fatos.

35

JUSTA CAUSA POR PERDA DE REQUISITO ESSENCIAL À FUNÇÃO

COMO ERA

Não previsto na CLT

COMO FICA

A cassação do registro profissional ou dos requisitos para necessários ao exercício da profissão, em caso de conduta dolosa do empregado, resultará em justa causa para rescisão do contrato.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inserção da alínea “m” no Art.482 da CLT.

34

DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL)

COMO ERA

Não previsto na CLT

COMO FICA

Seria a ação que causa dano que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

Tanto empregador quanto empregado tem o direito de reclamar.
O direito de reclamar não se estende aos herdeiros.

A indenização está agora prevista na CLT, a ser estipulada pelo juiz da ação.

OBSERVAÇÕES

Fundamentação: Inclusão do Título II-A na CLT.

Conheça os Módulos do ERP SIGER® para a área de Recursos Humanos

FERRAMENTAS PARA
GESTÃO DA ÁREA DE
**RECURSOS
HUMANOS**



Sabemos que o ativo mais valioso para uma empresa são as pessoas e gerenciar com eficiência esse importante recurso é fundamental para o sucesso de qualquer negócio. Com o **ERP SIGER®** a sua empresa terá em mãos uma ferramenta flexível, eficiente e fácil, que permite o controle das principais rotinas relacionadas a Gestão de Pessoas.

Além de atender empresas de diferentes portes e segmentos, os recursos acompanham as mudanças de legislação, que são disponibilizadas sempre com antecedência ao prazo legal.



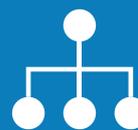
Folha de Pagamento



Recrutamento e Seleção



Saúde Ocupacional



Cargos e Salários

Clique para conhecer



SIGER[®]

SISTEMAS DE GESTÃO ERP BI RH Mobile

SISTEMAS DE GESTÃO PARA



 **Rech**[®]
I N F O R M Á T I C A

(51) **3582-4001** www.siger.com.br

comercial@rech.com.br    /SistemaSiger

Rua Tupanciretã, 460 - Bairro: Ideal
Novo Hamburgo - RS - CEP 93.334-480
CNPJ 93.419.380/0001-84 - IE 086/0284336