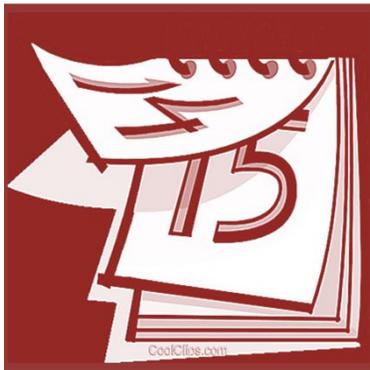




REFORMA TRABALHISTA: O QUE MUDA DO PONTO DE VISTA DOS EMPREGADORES

Bichara
ADVOGADOS



Em 14.07.2017 foi publicada no Diário Oficial da União a Lei no [13.467/2017](#) que promove profunda alteração na Consolidação das Leis de Trabalho, com a intenção de adequar a legislação à realidade do mercado atual e promover a consequente modernização das relações de trabalho com maior segurança jurídica.

A Lei 13.467/2017 entra em vigor em 120 dias contados a partir da data de sua publicação, razão pela qual os empregadores terão até o dia 10.11.2017 para adequar as suas práticas trabalhistas às alterações legais ocorridas que deverão ser observadas também pelos empregados.



A seguir trataremos das principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista as dividindo por temas

GRUPO ECONÔMICO E RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - ARTIGO 2º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 2º

(...)

§ 2º 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

§ 3º 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.



- **Muitos entendem que o texto anterior possibilitava interpretações diversas e mais ampla quanto ao conceito de Grupo Econômico, em especial quanto às empresas que não apresentam relação de controle entre elas.**

Texto atual:

- **§2º - regulamenta o Grupo Econômico Horizontal ou Por Coordenação, existente ainda quando ausente uma relação de controle entre as empresas, mas verificado que têm interesse e objetivo comum e sua atuação é integrada para atingi-los.**
- **§3º - afasta a caracterização do grupo econômico quando há simples identidade de sócios entre as empresas.**

SUCCESSÃO DE EMPREGADORES - ARTIGO 10 e 448 A

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. (MANTIDO)

Texto atual:



- **Esclarece que responsabilidade pelas obrigações trabalhistas em caso de sucessão de empresas é do sucessor.**
- **Estabelece que só em caso de fraude na transferência a empresa sucedida será solidariamente responsável.**
- **Compatível com o entendimento da OJ 261 da SBDI-1**

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

SÓCIO RETIRANTE - ARTIGO 10 A

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Sem previsão legal anterior quanto à responsabilidade em caso de sócio retirante

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 10-A. 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.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato

Texto atual:



- Tem a intenção de conferir maior segurança jurídica em transações societárias – equipara-se a previsão do artigo 1032 do Código Civil.
- Delimita o período de responsabilidade subsidiária (após execução da sociedade e sócios atuais) do sócio retirante a até 02 anos depois de averbada a modificação do contrato e a restringe a fatos ocorridos no período em que figurou como sócio.
- Estipula que responsabilidade do sócio retirante será solidária se comprovada fraude na alteração societária.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - ARTIGO 4º §2º C/A ART. 58 §1º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 4º (...)

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º 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.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - ARTIGO 4º §2º C/A ART. 58 §1º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

TEXTO ATUAL DA CLT

Mantido



Texto anterior:

- Estabelecia que se computava na jornada de trabalho o tempo que o empregado estivesse aguardando ou executando ordens do empregador, a não ser que houvesse disposição formal em contrário.
- Havia margem para interpretações diversas nas ocasiões em que o empregado permanecia na empresa sem exercer sua atividade.

Texto atual:

- §2º exclui da jornada de trabalho os períodos em que o empregado, por opção própria, permanecer no local de trabalho além do limite diário de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, sem exigência do empregador e sem prestar serviços, afastando a discussão jurisprudencial anterior.

HORAS DE TRAJETO - ARTIGO 58 §2º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 58. (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)

Texto anterior:

- O tempo despendido pelo empregado no trajeto casa trabalho e vice-versa, quando o local de trabalho não fosse servido por transporte público ou ficasse em local de difícil acesso e desde que fornecido transporte pelo empregador, deveria ser computado na jornada de trabalho.

Texto atual:

- O tempo despendido pelo empregado no trajeto casa trabalho e vice-versa, seja qual for o meio de transporte ou caminhando e ainda que a empresa seja localizada em local de difícil acesso, não será computado na jornada de trabalho.
- Também não se computará o tempo da portaria até o posto de trabalho.
- Texto atual conflita com o entendimento das Súmulas 90 e 429 do TST



REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS | COMPENSAÇÃO DE HORAS - ARTIGO 59 §§ 1º e 6º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

- Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS | COMPENSAÇÃO DE HORAS - ARTIGO 59 §§ 1º E 6º



Texto anterior:

- A compensação de horas era admitida mediante norma coletiva ou acordo individual formal.
- Não havia previsão legal quanto ao pagamento das horas excedentes quando não observadas as exigências legais para compensação da jornada.

Texto atual:

- Admite a compensação de horas dentro do mesmo mês, mediante acordo individual tácito ou formal.
- Texto atual conflita com o entendimento da Sumula 85, III e IV do TST.
- As horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação.
- Define que não atendidas as exigências legais para compensação da jornada e desde que não ultrapassada a duração máxima semanal, será devido apenas o adicional e não o pagamento das horas excedentes.

BANCO DE HORAS - ARTIGO 59 § 3º 5º ART. 59 B, § ÚNICO.

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 59 (...)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 59. (...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Texto anterior:

- Era obrigatória a negociação coletiva para a adoção do Banco de Horas.
- Admitia a adoção por um período máximo de 12 meses.

Texto atual:

- Permite a adoção de Banco de Horas por meio de acordo individual, se a compensação prevista ocorrer dentro do período máximo de 6 (seis) meses.
- Conflita com o entendimento da Súmula 85 V do TST.
- Necessidade de negociação sindical permanece para Banco de Horas com compensação superior a 6 meses, sendo ainda limitada a 12 meses.
- Horas extras habituais não descaracterizam o Banco de Horas.



ESCALA 12X36 - ART. 59 A, § ÚNICO E ARTIGO 60 § ÚNICO

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Ausência de previsão legal.
- Passou a ser permitida mediante construção da jurisprudência – Súmula 444 do TST: sendo possível mediante negociação coletiva ou previsão legal e os feriados trabalhados deveriam ser pagos em dobro.

Texto atual:

- **Permite a adoção da escala 12x36 inclusive mediante acordo individual.**
- **Remuneração mensal do empregado nesta escala inclui o DSR e os feriados, sendo considerados compensados não só os feriados,**



mas também as prorrogações em horário noturno que não serão remuneradas com o respectivo adicional.

- **Prescinde de autorização para adoção em atividades insalubres, o que foi previsto para a viabilizar em atividades em hospitais e de segurança e vigilância;**
- **Texto atual conflita com o entendimento da Súmula 444 do TST.**

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Art. 60. (...)

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

EXCESSO DE HORA EXTRA (ALÉM DO LIMITE LEGAL DE 02 HORAS) EM CASO DE NECESSIDADE IMPERIOSA

ART. 61, § 1º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 61. (...)

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho



Texto anterior:

- Permitia a exigência independente de previsão em norma coletiva, mas exigia a comunicação, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho ou, antes desse prazo, se justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

Texto atual:

- Permite a exigência independente de norma coletiva.
- Prescinde de comunicado à autoridade competente em matéria de trabalho ou de justificativa no momento da fiscalização.

INTERVALO INTRAJORNADA - ARTIGO 71 § 4º | ARTIGO 611 A, III

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

(...)

§ 4º - 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 71 (...)

§ 4º 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. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Texto anterior:

- No caso de jornadas superiores a 6 horas, o intervalo intrajornada poderia ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho.
- Se este não fosse usufruído integralmente era devido o pagamento do período integral do intervalo como hora extra e com natureza salarial.

Texto atual:

- Agora se define a natureza jurídica da verba como indenizatória.
- Texto atual conflita com o entendimento da Súmula 437 do TST, na medida em que estabelece que descumprido o intervalo intrajornada será devido só o tempo suprimido como hora extraordinária.
- Sua redução pode ser objeto de negociação coletiva.



SALÁRIO - ARTIGO 457

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 457

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º 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.

(...)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (NR)



Texto anterior:

- **Integrava o salário: a importância fixa, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos, assim como as diárias para viagens se excedessem 50% do valor do salário base.**

- **Não havia definição legal do prêmio.**

Texto atual:

- **Integram o salário: a importância fixa, as gratificações legais e as comissões.**

- **Não integram o salário ou se incorporam ao contrato, ainda que habituais: a ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem em qualquer valor, prêmios e abonos, portanto, passam a possuir natureza indenizatória.**

- **Há a definição legal do prêmio concedido ao empregado em razão de seu desempenho superior ao esperado.**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ARTIGO 461

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."

TEMA 3: REMUNERAÇÃO

SALÁRIO - ARTIGO 457



- De acordo com pressupostos legais e jurisprudenciais antigos, os elementos que caracterizavam o direito a equiparação salarial e que deveriam existir de forma cumulativa seriam os seguintes: (a) identidade de funções; (b) trabalho de igual valor; (c) diferença de tempo não superior a dois anos na função; (d) prestação de serviços na mesma localidade; (e) da simultaneidade na prestação de serviços; (f) mesmo empregador.
- Agora restringe as situações possíveis de equiparação salarial;
- Substitui trabalho em mesma localidade por mesmo estabelecimento empresarial;
- Acrescenta o critério da diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de 4 anos, mantendo o tempo na função que continua sendo de 2 anos;
- A equiparação salarial passa a só ser possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função;
- Afasta a possibilidade de equiparação quando o empregador tiver quadro organizado de carreira por regimento interno ou norma coletiva, dispensando a homologação deste quadro em qualquer órgão;
- Flexibiliza e legitima critérios de promoção seja por merecimento e por antiguidade;
- Contraria a Súmula 06 do TST.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ARTIGO 461



Texto anterior:

- De acordo com pressupostos legais e jurisprudenciais antigos, os elementos que caracterizavam o direito a equiparação salarial e que deveriam existir de forma cumulativa seriam os seguintes: (a) identidade de funções; (b) trabalho de igual valor; (c) diferença de tempo não superior a dois anos na função; (d) prestação de serviços na mesma localidade; (e) da simultaneidade na prestação de serviços; (f) mesmo empregador.

Texto atual:

- Restringe as situações passíveis de equiparação salarial.
- Substitui trabalho o requisito da localidade para mesmo estabelecimento empresarial.
- Acrescenta o critério da diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador, sendo de 4 anos e mantém a necessidade do tempo na função em 2 anos;
- A equiparação salarial passa a só ser possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função (impede a equiparação em cascata ou a indicação do chamado paradigma remoto).
- Afasta a possibilidade de equiparação quando o empregador tiver quadro organizado de carreira por regramento interno ou norma coletiva, dispensando a homologação deste quadro em qualquer órgão.
- Flexibiliza e legitima critérios de promoção seja por merecimento e por antiguidade.
- Contraria alguns incisos da Súmula 06 do TST.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - ARTIGO 468 § 2º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 468.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Texto anterior:

- **Artigo 468 § único – era silente quanto ao direito à manutenção da gratificação de função na hipótese de reversão do empregado alçado ao cargo de confiança ao seu cargo anterior.**

Texto atual:

- **Permite expressamente a reversão do empregado ocupante de cargo de confiança ao cargo efetivo, com ou sem justo motivo, sem que este incorpore o valor da gratificação à sua remuneração.**



ASSISTÊNCIA MÉDICA - ARTIGO 458 § 5º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VIII - o valor correspondente ao vale-cultura

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art.458(...)

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (NR)



- Definida a natureza indenizatória de valor relativo à assistência e o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas

LIVRE NEGOCIAÇÃO PARA PROFISSIONAIS DE ALTO SALÁRIO - ARTIGOS 444 § ÚNICO e 507 A

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.



- **Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão ter mais liberdade para estipular regras do contrato de trabalho se sobrepondo o negociado individualmente em seus casos sobre a negociado coletivamente.**
- **Acaba com a hipossuficiência de um grupo privilegiado de trabalhadores e valoriza o Princípio da Autonomia de Vontade.**
- **Este grupo de empregados poderá firmar Cláusula de Arbitragem como meio de solução de conflitos individuais, desde que ela decorra de iniciativa do empregado ou conte com sua concordância expressa .**

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL - ARTIGO 58-A | REVOGADO O ARTIGO 130 A e 143 §3º

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva

Texto atual:



- Considera tempo parcial:

(i) contratação até 30 horas semanais, proibido o trabalho extraordinário.

(ii) contratação de até 26 horas semanais com a realização de até 6 horas suplementares semanais (se pré-contratadas).

- Horas suplementares são compensáveis na semana seguinte a de sua prestação com descanso proporcional.

- Equipara o regime de férias àquele aplicável aos contratados em regime de tempo integral (revoga arts. 130ª e 143 §3º)

- Mantém salário proporcional à jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

(...)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no

§ 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

TRABALHO REMOTO – HOME-OFFICE - ARTIGOS. 75-A ATÉ 75-E e 62, III

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. 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. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contrato

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador

TRABALHO REMOTO – HOME-OFFICE - ARTIGOS. 75-A ATÉ 75-E e 62, III



Texto anterior:

- Não havia previsão legal ou jurisprudência pacífica sobre as questões envolvendo o tema.
- Geralmente era previsto em Políticas Internas das empresas.

Texto atual:

- Passou a ser regulamentado e definido como aquele prestado predominantemente fora do estabelecimento do empregador.
- O comparecimento à empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não o descaracteriza.
- Deve ser formalmente previsto em contrato que defina responsabilidades pelo fornecimento de ferramentas e reembolso.
- A alteração de regime de trabalho presencial para teletrabalho é permitida, se prevista em aditivo contratual. A alteração inversa também é possível, até por imposição do empregador, se prevista em aditivo e desde concedido prazo de 15 para transição.
- Utilidades fornecidas para o teletrabalho não integram o contrato de trabalho.
- Empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador atinentes a segurança e medicina do trabalho (eles devem ser incluídos no PPRA e PCMSO)
- Empregado em home office não tem direito à horas extras (art.62,III)

TRABALHO REMOTO – HOME-OFFICE - ARTIGOS. 75-A A 75-E E 62, III

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 62 (...)

III – os empregados em regime de teletrabalho.

TRABALHO INTERMITENTE - ARTIGOS 443, *CAPUTE* § 3º e 452-A.

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...)

§ 3º Considera-se 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, exceto para os aeronautas regidos por legislação própria.

Texto anterior:

- Não havia previsão legal anterior.
- Em alguns casos e realidades era conhecida como jornada móvel e variável e encontrava resistência na jurisprudência.

Texto atual:

- estabelece o "trabalho intermitente" em que o empregado presta serviços, com subordinação, de modo não contínuo, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses e apenas recebe pelas horas efetivamente trabalhadas, observados os requisitos trazidos no artigo 452-A.

- A única categoria de empregados excepcionada é a dos aeronautas.
- Deve adotar a forma escrita e conter o valor da hora de trabalho que deve respeitar o salário mínimo hora.
- No período de inatividade o empregado pode trabalhar para outro empregador.
- Empregado deve ser convocado pelo menos 3 dias antes do início da prestação dos serviços e terá um prazo de 1 dia útil para aceitar valendo o silêncio como recusa.
- No término da prestação dos serviços o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado, pois nenhum pagamento é devido quando inativo o contrato.



TRABALHO INTERMITENTE - ARTIGOS 443, CAPUT E § 3º. E 452-A.

TEXTO ANTIGO DA CLT

-

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 452-A. 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.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º 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.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos a título de cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

TRABALHADOR AUTÔNOMO - ARTIGOS 442,B

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Não havia previsão antes e a jurisprudência analisava caso a caso a luz dos artigos 2º e 3º da CLT

TEXTO ATUAL DA CLT

Artigo 442, B – A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação..



- É expresso ao negar o vínculo do trabalhador autônomo regular, ainda que haja a prestação de serviços de forma exclusiva e contínua, atraindo para o Autor o ônus da prova em eventual Reclamação Trabalhista pretendendo o vínculo empregatício.

FRACIONAMENTO DE FÉRIAS - ARTIGOS 134

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 134. (...)

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



Texto anterior:

- Fracionamento só era permitido em casos excepcionais, em até 2 períodos, nunca inferiores a 10 dias cada.

Texto atual:

- Permite o fracionamento das férias, com concordância do empregado, em 3 períodos, inclusive para menores de 18 e maiores de 50.
- Um dos períodos deve ser de 14 dias e nenhum pode ser menor que 5 dias.
- Proíbe o início das férias em até dois dias antes de feriado ou DSR.

PROTEÇÃO A MORAL E INTIMIDADE DO EMPREGADO - ARTIGOS 223 A - G

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Ausência de proteção legal na esfera trabalhista quanto a moral do empregado, assim como a direitos da personalidade da empresa.



- **Define que o dano de natureza extrapatrimonial decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica;**
- **A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física passam a ser bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física;**
- **A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência passam a ser bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica;**
- **Determina que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial os que tenham colaborado para a ofensa na proporção da ação ou da omissão**

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

INTERVALO PRÉ REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS PARA EMPREGADA MULHER - REVOGAÇÃO DO ARTIGO 384

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

TEXTO ATUAL DA CLT

Revogado.



- Não há mais necessidade de concessão do intervalo de 15 minutos para a mulher antes do início do trabalho em regime de horas extras.

INTERVALO PRÉ REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS PARA EMPREGADA MULHER - REVOGAÇÃO DO ARTIGO 384

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

TEXTO ATUAL DA CLT

Revogado.



- Não há mais necessidade de concessão do intervalo de 15 minutos para a mulher antes do início do trabalho em regime de horas extras.

INSALUBRIDADE E GESTANTE - ARTIGO 394, A

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre



TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas 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 consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. § 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça 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, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.”

- Permitido o trabalho insalubre em graus mínimo e médio e desde que não atestado como prejudicial à gestação/lactação por médico de confiança da empregada.

- Quando não for possível que a gestante ou a lactante exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade.

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO - ARTIGO 396 § ÚNICO

TEXTO ANTIGO DA CLT

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

TEXTO ATUAL DA CLT

“Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.”



- Flexibiliza intervalo amamentação mediante acordo individual entre às partes

ARTIGO 456, A

TEXTO ANTIGO DA CLT

-
Ausência de previsão legal e de pacificação da jurisprudência sobre o tema

TEXTO ATUAL DA CLT

Art. 456-A. 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.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.



- Texto atual permite a inclusão de logomarcas da empresa ou de suas parceiras, sem fins comerciais, no uniforme do empregado a ser usado no meio ambiente laboral.

FORMALIDADES DA RESCISÃO CONTRATUAL E PRAZO DE PAGAMENTO ARTIGO 477

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

TEXTO ATUAL DA CLT

- Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado)

§ 3º (Revogado)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º (Revogado)

FORMALIDADES DA RESCISÃO CONTRATUAL E PRAZO DE PAGAMENTO ARTIGO 477

TEXTO ANTIGO DA CLT

- § 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou 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.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

TEXTO ATUAL DA CLT

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (NR)



FORMALIDADES DA RESCISÃO CONTRATUAL E PRAZO DE PAGAMENTO ARTIGO 477



Texto anterior:

- Havia a necessidade de homologação do Termo de Rescisão para empregados com mais de um ano de contrato de trabalho perante o Sindicato ou o MTE.
- Pagamento das verbas rescisórias só poderia ser feito em dinheiro ou em cheque visado e se o empregado fosse analfabeto em somente em dinheiro.
- A validade do pagamento via depósito bancário foi uma construção da jurisprudência.
- O pagamento das verbas rescisórias deveria ocorrer no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado ou em dez dias após o aviso prévio indenizado.

Texto atual:

- Independentemente do tempo de serviço do empregado não haverá mais necessidade de homologação da rescisão seja pelo Sindicato ou pelo MTE.
- Pagamento das verbas rescisórias pode ser feito: I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto;
- O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até dez dias contados a partir do término do contrato.
- Comunicada a extinção do contrato aos órgãos competentes a anotação da extinção na CTPS bastará para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS.

DEMISSÃO EM MASSA/DISPENSA COLETIVA ARTIGO 477 A

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Não havia previsão legal.
- Entendimento do TST de que seria necessária negociação coletiva prévia.

TEXTO ATUAL DA CLT

- Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.



- **Afasta a intervenção do Sindicato para dispensa em massa**

PDV -PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA ARTIGO 477 B

TEXTOS ANTIGOS DA CLT

- Não havia previsão legal.
- Havia entendimento do Supremo Tribunal Federal no seguinte sentido - “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão da adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” - Recurso Extraordinário nº 50.415, relatado pelo Ministro Roberto Barroso.

TEXTOS ATUAIS DA CLT

- Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes



- **Traz para a CLT o entendimento do Supremo Tribunal Federal – a adesão ao PDV dá plena e irrevogável quitação quanto ao contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes**

JUSTA CAUSA POR PERDA DA HABILITAÇÃO OU OUTRAS CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO ARTIGO 482, M

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Não havia previsão legal.

TEXTO ATUAL DA CLT

- Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.



- Enseja a justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado—aplicável para profissionais como médicos, psicólogos, motoristas, advogados, engenheiros e outros

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO ARTIGO 484

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Não havia previsão legal.

TEXTO ATUAL DA CLT

-Art. 484-A. 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; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

- **Visa impedir a prática fraudulenta de demissão imotivada para levantamento do FGTS pelo empregado e recebimento do seguro desemprego.**

- **Partes podem acordar quanto a extinção do contrato de trabalho, com relação as seguintes verbas trabalhistas: (i) pela metade: aviso prévio indenizado, e indenização do FGTS (20%), (ii) na sua integralidade as demais verbas.**

- **Permite ao empregado levantar 80% da sua conta do FGTS, porém ele não poderá se habilitar para o seguro desemprego.**



QUITAÇÃO ANUAL DE DIREITOS TRABALHISTAS ARTIGO 507, B

TEXTO ANTIGO DA CLT

- Não havia previsão legal;

TEXTO ATUAL DA CLT

- Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.



- As partes poderão negociar anualmente, na vigência ou não do contrato, a quitação geral de obrigações trabalhistas perante o sindicato e que possuirá eficácia liberatória quanto às parcelas e obrigações nele previstas.

bicharalaw@bicharalaw.com.br
www.bicharalaw.com.br

Rio de Janeiro | São Paulo | Brasília | Belo Horizonte | Vitória