

TOCANTINS ADVOGADOS

Reforma Trabalhista

Possibilidade de Redução de Custos
Trabalhistas

Antes:

Período no qual o empregado está à disposição é inserido na jornada de trabalho.

Agora:

Tempo para estudo, descanso, alimentação, interação colegas, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme se esta troca não for obrigatória na empresa, reza e lazer não integram a jornada. Aguardar mau-tempo e insegurança pública. Fumo? Redes sociais? Carona?

Antes:

Para jornada de 8h, intervalo de no mínimo 1 hora.

Agora:

Mediante negociação com sindicato, o intervalo pode ser reduzido para até 30 minutos. Condenações na Justiça do Trabalho apenas dos minutos que não foram observados até o limite de 1 hora.

Antes:

Comissões, gratificações, percentagens, diárias acima de 50% do salário, abonos, gorjetas e prêmios integram o salário.

Agora:

Não integra salário para fins CLT e INSS (formalizando): ajuda de custo, auxílio-alimentação não pago em dinheiro, diária de viagem, prêmios liberais mesmo habituais e abono. Plano médico e odontológico não integram salário (mantido). Gratificação de Função – reversão a qualquer tempo.

Antes:

Não havia previsão na lei.

Agora:

Autônomo não é empregado, havendo ou não exclusividade, havendo ou não trabalho contínuo, mas desde que cumpridas as formalidades legais – ausência art. 3º CLT. Recomenda-se formalização por contrato.

Antes:

Mesmas tarefas, mesma localidade, iguais produtividade e perfeição técnica e diferença inferior a 2 anos nas tarefas.

Agora:

Mesmo estabelecimento empresarial, e não mais localidade. Mantida regra dos 2 anos na função. Criada regra de 4 anos de vínculo com o mesmo empregador. Reclamante e paradigma devem ser contemporâneos (mesmo período) no cargo ou função. Multa em caso de discriminação.

Antes:

Pagamento de horas in itinere – tempo de deslocamento do trajeto não servido por transporte público regular.

Agora:

Não mais haverá necessidade desse pagamento, mesmo que o transporte seja fornecido pela empresa. E se tiver CCT/ACT em vigência? Esperar vigência, cortar imediatamente ou Ação Anulatória

Antes:

Não havia previsão na lei.

Agora:

Pagamento pelo período trabalhado, por horas ou diária, com previsão de tais critério e valor no Contrato escrito, valor que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou ao salário dos demais empregados. Convocação 3 dias antes e 1 dia útil para responder. Multa caso a parte não cumpra. Múltiplos empregadores. Período de inatividade não é remunerada.

Antes:

Art. 6 CLT. Possibilidade de haver relação de emprego, se presente o art. 3º CLT. Possibilidade de controle de trabalho.

Agora:

Preponderantemente fora da empresa. Deve haver contrato formalizando teletrabalho concessão ferramentas, tarefas, manutenção dos instrumentos de trabalho, o reembolso de despesas (energia, Internet) e ausência de controle de horas. Horas extras indevidas. Pode comparecer na empresa pontualmente. Alteração no decorrer do vínculo (ler lei).

Antes:

Não havia previsão expressa na CLT.

Agora:

A empresa deve ostensivamente instruir seus empregados quanto às precauções para evitar acidentes e doenças profissionais. Empregado deve assinar termo de responsabilidade se comprometendo a cumprir as instruções. Política interna e Quadro de Avisos.

Antes:

Instrumento pode ser celebrado, mas desde que preveja condições mais benéficas ao trabalhador. CLT impede livre ajuste.

Agora:

Negociado sobre a lei (exceção salário mínimo, FGTS, aviso prévio, férias, seguro desemprego, 50% hora extra, etc básico). Mínima intervenção do Judiciário sobre a vontade das partes. Pode reduzir salário e/ou jornada, mas com dispositivo de proteção ao emprego durante vigência. Definição de Cargos de Confiança. Para os de nível superior e acima de R\$11.000,00(*), os acordos individuais prevalecem sobre o coletivo. ACT prevalece sobre CCT.

Antes:

Cláusulas em vigor até novo instrumento ser assinado – Ultratividade.

Agora:

Livre ajuste. Se nada existir em contrário, cláusulas perdem vigência após prazo de validade do instrumento, havendo necessidade de ajuste de novo instrumento. Prazo máximo de 2 anos. Não se aplica a Ultratividade.

Antes:

A lei nada dispunha a respeito, apesar de haver algumas decisões de não validade à negociação arbitral. Risco da Justiça do Trabalho não aceitar.

Agora:

Empregados com salário acima de R\$ 11.000,00(*) podem ajustar inclusão de previsão de arbitragem no Contrato de Trabalho, se empregado quiser ou concordar com proposta da empresa.

Antes:

Não havia critério para fixação do valor na Justiça do Trabalho. Livre decisão do juiz.

Agora:

Fixação de critérios com definição de valores, de acordo com a gravidade da violação cometida pelo empregador.

Empresa também tem direito à indenização, caso violada sua imagem, marca, nome, segredo e sigilo de correspondência.

Antes:

Obrigatória. Um dia de salário por ano para trabalhador e de acordo com capital social para a empresa.

Agora:

Opcional, tanto para empregado, quanto para a empresa, mediante autorização expressa do trabalhador e da empresa.

Antes:

Lei de Terceirização recentemente sancionada que prevê terceirização de atividade-fim (mencionar a controvérsia).

Agora (exceção vales e plano de saúde):

Expressa autorização atividade-fim. Quarentena de 18 meses para contratação de PJ cujo sócio (exceto aposentado) foi CLT/prestador de serviços. Empregado tb 18 meses para voltar como terceiro. Mesmo atendimento ambulatorial, alimentação no refeitório, sanitários, segurança/EPI, transporte, treinamento e equipamentos. Mesmas condições de trabalho e salário, este último, se desejarem.

Antes:

Negociação formal com sindicato e limitada a 12 meses, no máximo.

Agora:

Mesmas regras de antes, mas agora pode haver acordo formal, escrito e direto com trabalhador, mas com limitação máxima de 6 meses. Horas extras habituais não descaracterizam o Banco de Horas.

Antes:

Previsão escrita em contrato ou termo aditivo. Deve ser feita de forma breve.

Agora:

Previsão para acordo individual, escrito ou tácito. Deve ser feita dentro do mês. Horas extras habituais não descaracterizam a Compensação.

Antes:

Não havia previsão legal.

Agora:

Ação proposta por ambas as partes, petição conjunta, cada qual com seu advogado, podendo estar presente o advogado do sindicato em favor do trabalhador. Juiz tem 15 dias para analisar o acordo. Prazo de 10 dias para pagar rescisão está mantido.

Antes:

Não há previsão legal, mas a Justiça do Trabalho impunha negociação com sindicato com pagamento de valores e benefícios adicionais à lei, sob pena de nulidade das demissões.

Agora:

Não há necessidade de negociação com sindicato e nem de sua autorização.

Antes:

Obrigaçãõ de ajustar as regras formais com o sindicato. Impossibilidade de quitaçãõ quanto ao contrato extinto.

Agora:

Precisa de instrumento coletivo prevendo aplicaçãõ individual ou coletiva. Quitaçãõ total quanto ao extinto contrato de trabalho, a nãõ ser que a regra do plano preveja o contrário.

Antes:

Pedido de demissão e justa causa não dão direito ao FGTS e sua indenização. Aviso prévio é trabalhado ou indenizado. Demissão forçada pelo trabalhador.

Agora:

Comum acordo para término do contrato com pagamento de metade do aviso prévio e da indenização do FGTS. O empregado pode movimentar até 80% do FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego.

Antes:

Não havia previsão na lei.

Agora:

Possibilidade de recibo anual obtido com a interveniência do sindicato, com quitação das parcelas nele previstas.

- Preposto não mais empregado
- Teto para custas de recurso
- **Tentativa** de Gratuidade para empresa ao recorrer. Possibilidade de Depósito Recursal ser por fiança bancária ou seguro garantia
- Honorários de sucumbência de 5% a 15%
- Necessidade de liquidação dos pedidos
- Multa por litigante de má-fé e testemunha mentirosa
- Processo deve durar até 8 anos, sob pena de extinção
- Seguro garantia expressamente previsto
- Empresas em recuperação judicial poderão ser isentas do depósito recursal.

- Grupo Econômico – interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta
- Homologação da rescisão na Empresa
- Representação Sindical – empresas com mais de 200 empregados
- Jornada 12x36 – risco de impedimento de acordos individuais
- Férias – fracionamento – um de ao menos 14 dias os outros dois não inferiores a 5 dias ± não pagamento do intervalo integral da Justiça do Trabalho

bruno.tocantins@tocantins.adv.br

consultoria@tocantins.adv.br

www.tocantins.adv.br