

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Homologação

Como era	Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço. Necessidade de homologação do sindicato ou do Ministério do Trabalho.
Como passa a ser	Acaba com a assistência e com a homologação de rescisões contratuais.

Verbas Rescisórias

Como era	Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.
Como passa a ser	Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

Demissão Coletiva

Como era	Necessária a prévia negociação coletiva com o sindicato.
Como passa a ser	Desnecessária a negociação coletiva prévia.

Extinção Contratual por Mútuo Acordo

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

NEGOCIADO X LEGISLADO

Hipótese Autorizadas

Como era	Não podiam ser objeto de negociação temas relativos à saúde e segurança no trabalho; jurisprudência dava uma interpretação ampla ao conceito de "saúde e segurança", nele incluindo, por exemplo, limites de jornada e intervalos.
Como passa a ser	Amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação, a exemplo de: Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos). Identificação dos cargos de confiança. Regulamento empresarial. Representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Modalidade de registro de jornada. Definição do grau de insalubridade.

Interferência do Poder Judiciário no Conteúdo da Negociação

Como era	O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho, caso entendesse excessivamente negativas para os empregados (precarizantes).
Como passa a ser	Normas coletivas têm prevalência sobre a lei, salvo quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima".

Ultratividade

Como era	O TST possuía entendimento que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido contrariamente quanto ao tema.
Como passa a ser	Estabelece que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, deixando de ser invocáveis pelos empregados após expirado o prazo destes.

TERCEIRIZAÇÃO

Como era	A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades-fim da empresa.
Como passa a ser	Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Veda a contratação de ex-empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.

REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

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

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Como era	Obrigatória para empregados e empregadores.
Como passa a ser	Apenas para empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente ² .

MODALIDADES ESPECIAIS DE TRABALHO

Trabalho em Tempo Parcial

Como era	Jornada de até 25 horas semanais; proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias.
Como passa a ser	Jornada de até 26 horas semanais (com a possibilidade de até 6 horas extras semanais), ou até 30 horas semanais (sem a possibilidade de realização de horas extras); horas extras compensáveis na semana seguinte com descanso proporcional; 30 dias de férias.

Teletrabalho (*home office*)

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

Trabalho Intermitente

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

Trabalhador Autônomo

Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais.

FÉRIAS

Fracionamento de Férias

Como era	Apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.
Como passa a ser	Podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracioná-las.

TRABALHO DA MULHER

Intervalo Pré-Horas Extras

Como era	Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de intervalo de 15 minutos.
Como passa a ser	Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada.

Trabalho Insalubre

Como era	A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.
Como passa a ser	Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições de insalubre em graus mínimo e médio, salvo se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada

TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

DANOS MORAIS

Como era	Regulamentado integralmente pelo Direito Civil; circunstâncias ensejadores e critérios para arbitramento da indenização eram definidos de acordo com a discricionariedade do julgador.
Como passa a ser	Passa a ser regido exclusivamente pela CLT; trata do dano moral para o empregador; consolida balizadores para se definir o grau de ofensa da conduta e preestabelece valores de indenização indexados pelo salário do empregado ³ .

TRABALHADORES COM ALTOS SALÁRIOS

Como era	A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários.
Como passa a ser	Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Incidente de Desconsideração

Como era	Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios.
Como passa a ser	Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil.

Sócio Retirante

Como era	A jurisprudência era vacilante a aceitar a exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade.
Como passa a ser	Apenas responde pelo período em que foi sócio; ações ajuizadas até dois anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Como era	Nas reclamações trabalhistas, eram devidos apenas quando o empregado era beneficiário de gratuidade de justiça e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria.
Como passa a ser	Passam a ser devidos em todos os processos, ainda que a parte sucumbente seja beneficiária de gratuidade de justiça, inclusive em benefício das empresas, admitindo-se a sucumbência recíproca.