

Veja abaixo as principais mudanças com a reforma trabalhista, conforme o livro titulado “Trabalhista! O que mudou?”, de Marlos Augusto Melek.

	<b>COMO ERA</b>	<b>COMO FICOU</b>
<b>NEGOCIADO PREVALENTE EM RELAÇÃO AO LEGISLADO</b>	Já havia previsão legal na Constituição Federal sobre o Judiciário observar convenções e acordos coletivos de trabalho, mas o Judiciário poderia, por critérios absolutamente subjetivos, anular cláusulas ou convenções inteiras.	A nova lei identifica o que pode e não pode ser objeto de negociação coletiva de maneira didática e delimita situações de intervenção do Judiciário de maneira mais objetiva.
<b>EXAME DE CCT E ACT PELO JUDICIÁRIO TRABALHISTA - LIMITES</b>	O Poder Judiciário poderia anular cláusulas coletivas ou o documento inteiro fazendo juízos de valor sobre “compensações” ou ausência destas, de direitos concedidos ou retirados.	O Poder Judiciário somente pode avaliar nas convenções e acordos coletivos se as partes eram capazes e legítimas, a forma prescrita em lei para sua concepção e se não tratam de objetos ilícitos.
<b>CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS DOS EMPREGADOS E EMPRESAS</b>	Era o chamado “Imposto Sindical”. Sempre no mês de março o trabalhador tinha descontado em seu contracheque, quisesse ou não, o valor equivalente a um dia de trabalho em favor do sindicato. As empresas pagavam percentual do faturamento.	A contribuição sindical das empresas e dos empregados deixou de ser obrigatória, passando a ser facultativa.
<b>NOVOS VALORES E MULTA PARA INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS E CRITÉRIOS DE CORREÇÃO</b>	A CLT previa multas em moedas ou indexadores ultrapassadas e não previa correção desses valores.	A nova lei prevê multas em reais e formas de correção para que os valores não fiquem defasados com o passar do tempo.
<b>MULTA ADMINISTRATIVA POR AUSÊNCIA DE REGISTRO EM CTPS</b>	A multa era de cerca de R\$ 400,00 e não havia índice de correção.	A multa passou a ter valores aumentados para empregados trabalhando sem registro, todavia, pelo princípio constitucional de tratamento

		favorecido às microempresas, estas tiveram valor de multa diferenciado. E roam estabelecidos critérios de correção monetária.
AUTÔNOMO	A CLT não tratava do autônomo.	A nova lei que não se pode reconhecer vínculo de emprego de quem efetivamente autuou como autônomo, com rendimentos compatíveis, atendendo a formalidades legais e com lei específica que permita, ou seja, compatível.
TERCEIRIZAÇÃO	Admitida somente para atividades “meio”, mas não para atividades “fim”.	Admitida para qualquer atividade da empresa, inclusive a principal.
TELETRABALHO	Não existia previsão na lei para as pessoas trabalharem em casa.	A lei passa a regular o trabalho à distância dando segurança jurídica às partes.
TRABALHO INTERMITENTE	Era impossível, não existia previsão na lei e as empresas não poderiam contratar nessa modalidade.	A lei cria a nova modalidade de contratação: o trabalho intermitente, que flexibiliza a época e a quantidade do trabalho.
TRABALHO A TEMPO PARCIAL	Jornada parcial previa duração semanal máxima de 25 horas, não permitia trabalho em horas extras e o Judiciário poderia anular essa modalidade condenando o contratante ao pagamento de jornada normal, cheia.	Criou-se a possibilidade da jornada a tempo parcial com horas extras, para evitar que o Judiciário declare a nulidade do sistema por causa de horas extras.
NO CONCEITO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO	Todo o tempo em que o empregado estivesse dentro da empresa seria considerado tempo à disposição do empregador.	Sempre que o empregado ficar dentro da empresa para atender aos seus próprios interesses, não haverá geração de horas extras.
HORAS “IN ITINERE”	Caso o empregador fornecesse transporte particular para o empregado, correria sério	As horas de deslocamento da casa para o trabalho e vice-versa e, inclusive, do

	risco de pagar horas extras pelo tempo de itinerário (deslocamento).	portão da empresa até o efetivo posto de trabalho, por qualquer meio de transportes ou mesmo a pé, não serão considerados tempo à disposição da empresa ou como jornada.
JORNADA 12 X 36	A lei não previa a possibilidade de dessa modalidade de jornada que era admitida apenas por jurisprudência, causando insegurança jurídica.	A lei passa expressamente a prever a possibilidade dessa jornada e indica os requisitos para sua adoção pelas empresas.
INTERVALO INTRAJORNADA	Impossível reduzir o tempo do intervalo devido durante a jornada de trabalho, mesmo que houvesse compensação no mesmo dia ao final do expediente, saindo o trabalhador mais cedo por interesse próprio.	A lei flexibiliza e permite a redução do intervalo, adotando critérios para que isso ocorra e, para quando houver violação do intervalo devido. fixa novos parâmetros para condenação.
FIM DO INTERVALO DE 15 MINUTOS OBRIGATÓRIO ANTES DE REALIZAR HORAS EXTRAS	A lei determinava que mulheres deveriam ter 15 minutos de intervalo entro o fim da jornada regular e o início da realização de horas extras.	Esse artigo deixa de existir, foi revogado.
BANCO DE HORAS: ANUAL, SEMESTRAL E MENSAL	Lei regulava somente o banco de horas anual, com anuência obrigatória do sindicato.	O banco de horas anual manteve-se como antes. Contudo, é permitido o banco de horas mensal ou semestral por convenção, acordo coletivo ou acordo individual de trabalho.
CRITÉRIO PARA PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS QUANDO NÃO HOUVER O ATENDIMENTO DE EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA ESQUEMAS DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA	A situação era regulada apenas por jurisprudência causando insegurança jurídica.	A lei passa a prever expressamente o critério de condenação para as empresas que adotarem sistemas de compensação sem cumprir os critérios legais.
SALÁRIO: PRÊMIOS,	Praticamente tudo o que	Permite-se ao

BÔNUS, GRATIFICAÇÕES, CONCESSÕES ESPONTÂNEAS, UTILIDADES, AUXÍLIOS	era pago ao trabalhador era considerado salário não podendo ser retirado e tanto a empresa como o trabalhador tendo de recolher impostos	empregador incentivar o trabalhador pagando prêmios, bônus, gratificações, que não serão "salário", prestigiando a meritocracia.
EQUIPARAÇÃO SALARIAL: NOVAS REGRAS	Os requisitos para reconhecimento da equiparação salarial, firmados por lei, eram muito abertos e pouco meritórios, gerando insegurança jurídica.	Foram estabelecidos requisitos objetivos para o conceito de equiparação salarial ser mais seguro, tanto no aspecto de local geográfico como de tempo na empresa.
FÉRIAS	Inflexível. As férias somente poderiam ser fracionadas em casos excepcionais e apenas e dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias. Todavia, era proibido o fracionamento para menores de 18 anos ou maiores de 50.	Flexível. A pedido do trabalhador, as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos, sendo 1 deles não inferior a 14 dias, caso o trabalhador opte por dividir em 3 períodos, nenhum dos 2 períodos restante poderá ser inferior a 5 dias corridos.
GESTANTE E LACTANTE: POSSIBILIDADE DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE	Gestante ou lactante era proibida de trabalhar em ambiente insalubre.	A lei permite o trabalho em ambiente insalubre, de grau mínimo ou médio, e cabe a mulher, apresentar atestado de um médico de sua confiança para afastamento. Isso ocorre sempre que não for possível o remanejamento da mulher para ambiente não insalubre na empresa.
UNIFORMES / LOGOMARCAS/TEMPO DE TROCA	Tempo de troca de uniforme era considerado hora extra em qualquer caso e empresas eram condenadas a pagar lavagem do uniforme do trabalhador.	A nova lei estabelece situações em que o tempo da troca de uniforme é considerado como parte da jornada de trabalho e regula questões sobre uniforme do empregado quanto à lavagem e

		veiculação de publicidade.
NOVA FORMAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL - SIMPLIFICAÇÃO	Para cada tipo de encerramento de contrato correspondia prazo diferente para quitação e eram necessários vários documentos e burocracias para concretizar o encerramento do contrato de emprego, possibilitando ao trabalhador o ingresso no seguro desemprego e saque do FGTS.	A lei nova simplificou tudo.
DISTRATO- ACORDO PARA ENCERRAR O CONTRATO	A lei não permitia o encerramento do contrato de trabalho por acordo entre as partes e havia uma espécie de “tudo ou nada”: ou a empresa “mandava embora” e pagava tudo, ou o trabalhador “pedia a conta” e perdia financeiramente muito com tal atitude.	Regulamenta o encerramento do contrato de trabalho por acordo entre as partes, determinando como ficam os pagamentos e que benefícios o trabalhador tem direito nesses casos.
DISPENSAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS	A lei não proibia a dispensa individual ou coletiva sem justa causa, mas a jurisprudência do TST construiu entendimento no sentido de que as dispensas coletivas – também chamadas de dispensa em massa-deveriam ser precedidas de negociação com o sindicato.	Expressamente consta no texto que a dispensa coletiva não precisa de negociação prévia com sindicatos para que possa ser realizada e tenha eficácia.
PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA	A lei nada previa sobre esse tema, seja sobre demissão voluntária, ou alcance da respectiva quitação (se abrangia todo o contrato de trabalho para nada mais ser reclamado pelo trabalhador, ou não).	A lei trata do alcance da quitação – se é geral ou não – no PDV, Plano de Demissão Voluntária.
NOVO MOTIVO PARA DISPENSA POR JUSTA	A lei não previa que a perda de habilitação por	A dispensa por justa causa terá como motivo

CAUSA	exercício de profissão fosse motivo para dispensa por justa causa.	também a perda de habilitação para exercício da profissão, desde que dolosa.
POSSIBILIDADE DE ARBITRAGEM INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO	Não era possível a arbitragem no Direito Individual do Trabalho.	Empregados que recebam 2 vezes o teto da Previdência Social e possuam curso superior poderão estabelecer “cláusula de compromisso arbitral”, por serem considerados “hipersuficientes”.
TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”	O Direito do Trabalho brasileiro não admitia arbitragem para causas entre empregadores e empregados.	A lei prevê que poderá haver arbitragem para trabalhadores hipersuficientes que são aqueles que ganham, um patamar superior de salário e que poderão, se quiserem, negociar diretamente com o patrão.
GRUPO ECONÔMICO	Empresas de mesmo grupo econômico geram responsabilidade solidária aos contratos de trabalho.	Mera identidade de sócios entre empresas não é suficiente para caracterizar a formação de grupo econômico.
TRANSFERÊNCIA	Quando alguém comprava uma empresa no Brasil, respondia pelo passado, presente e futuro dos contratos de trabalho, e não havia qualquer critério para cobrar a dívida da empresa, dos atuais sócios ou daqueles que saíram.	A lei estipula a ordem de quem deve ser cobrado pela dívida trabalhista, estabelece prazo de responsabilidade para o sócio retirante, salvo em caso de fraude.
ALCANCE DOS SÓCIOS PARA O PAGAMENTO DE DÍVIDAS TRABALHISTAS	O juiz poderia alcançar o CP do sócio da empresa em muitos casos sem sequer permitir direito ao contraditório antes de realizar bloqueio de dinheiro na conta corrente.	Para alcançar o CPF de sócio o juiz deverá aplicar procedimento que observe ampla defesa, contraditório e devido processo legal prévios à realização de qualquer bloqueio.
REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	A Constituição Federal previa tal representação,	A matéria foi regulamentada pela

NA EMPRESA COM AMIS DE 200 TRABALHADORES	mas não funcionavam na prática por ausência de regulamentação legal.	nova lei e haverá comissão de trabalhadores eleitos por seus pares com garantia de emprego, para realizar entendimentos com os patrões.
QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	Não existia essa possibilidade na lei anterior	Passa a existir a possibilidade de quitação anual facultativa perante o sindicato dos trabalhadores.
ACORDO EXTRAJUDICIAL	As partes não poderiam apresentar acordo diretamente em juízo para homologação.	Podem as partes interessadas realizar acordo extrajudicial e levar até o Poder Judiciário para que seja apreciado e homologado pelo juiz.
PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA	Deveria narrar brevemente os fatos e concluir com pedidos.	Deve narrar brevemente os fatos, concluir com pedidos certos e determinados.
JUSTIÇA GRATUITA: NOVOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO	Os benefícios da Justiça Gratuita eram concedidos indistintamente a todos os reclamantes na Justiça do Trabalho e as custas processuais eram de 2% calculadas sobre o valor da causa, se a sentença fosse de improcedência, ou sobre o valor da condenação, se houvesse procedência nos pedidos.	Os benefícios da Justiça Gratuita serão concedidos automaticamente a todos os reclamantes que receberem de renda mensal individual até 40% do teto do Regime Geral de Previdência Social, e, acima disso, deverá o reclamante comprovar que não tem condições de arcar com as despesas do processo. As custas processuais continuam sendo de 2% conforme critérios explicados acima, nesse ponto, nada mudou.
DESISTÊNCIA: FIXAÇÃO DO MOMENTO LIMITE	Não havia regra específica, prevista na CLT, para até que momento o autor poderia desistir de pedido	Havendo pela nova lei, previsão para condenação em horários de sucumbência, foi

	realizado na petição inicial.	necessário fixar com exatidão, no processo, até que momento a parte pode desistir de pedido realizado na petição inicial, sem que isso gere ônus sucumbenciais.
FORMA DE CONTAGEM DE PRAZOS: DIAS ÚTEIS	Os prazos processuais eram contados em dias corridos.	Os prazos processuais passaram a ser contados em dias úteis também na esfera trabalhista.
CONTESTAÇÃO: MOMENTO PARA APRESENTAÇÃO	Pela lei antiga, a contestação (defesa), deveria ser apresentada por ocasião da primeira audiência, embora juízes ditassem regras diferentes: uns mandavam apresentar a defesa antes, outros na audiência, outros depois.	Pela lei nova, a contestação pode ser apresentada até o dia da audiência, ou seja, antes ou até o momento, mas não depois.
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E LOCAL DA CAUSA	O juiz tomava conhecimento do pedido que a causa fosse julgada noutro juízo, por questões territoriais, por ocasião da primeira audiência.	Quando houver pedido de julgamento do processo em outra localidade, o que chamamos de “exceção de incompetência em razão do lugar”, o magistrado terá de decidir a questão antes da primeira audiência.
PREPOSTO: NOVO REGRAMENTO	Mesmo sem previsão na lei trabalhista, a Justiça do Trabalho exigia que o preposto fosse empregado da empresa, menos em causa de domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.	O preposto não precisa ser empregado, podendo representar a empresa em juízo, desde que seja designado preposto pela parte interessada.
AUDIÊNCIA TRABALHISTA: O ÔNUS DA PROVA	A CLT era genérica sobre o tema limitando-se a prever que “o ônus da prova incumbia a quem alegava” alguma coisa.	Com melhor técnica jurídica, nova lei estabelece que a prova dos fatos que constituírem um direito será ônus de quem alega; fatos que



		impeçam, modifiquem ou extingam o direito do reclamante, serão de responsabilidade do reclamado, mas o juiz poderá decidir quem deve apresentar a prova, por afinidade. A lei cria procedimento para o caos de o juiz inverter o ônus da prova.
AUSÊNCIA INJUSTIFICADA DO AUTOR NA AUDIÊNCIA	O reclamante faltava na audiência inicial ou uma, injustificadamente, e a consequência era o mero “arquivamento” do processo.	O reclamante que faltar à audiência inicial ou uma, injustificadamente, ao propor novamente a ação, terá de recolher as custas do processo anterior, mesmo que beneficiário da Justiça Gratuita.
REVELIA: NOVAS REGRAS	Deixando a empresa de comparecer na primeira audiência, através de seu sócio ou preposto, mesmo que a defesa escrita estivesse apresentada com advogado, a ausência da parte geraria os efeitos da revelia.	Apresentando a defesa escrita, deixando de comparecer à audiência, não ocorrerão os efeitos da revelia. Mas atenção: outros efeitos processuais danosos àquele que deixar de comparecer à audiência podem ser observados.
MULTA: TESTEMUNHA QUE ALTERAR A VERDADE DOS FATOS	Não havia previsão na lei para multar testemunha que ocultasse ou alterasse a verdade dos fatos.	A lei cria penalização em dinheiro a ser fixada pelo juiz para a testemunha que faltar com a verdade em juízo.
LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ	Prevista apenas no Código de Processo Civil. A norma trabalhista nada previa.	Incorporou no texto trabalhista claramente a possibilidade de responsabilização por dano processual. A parte que atuar com má-fé será punida de acordo com o novo texto legal.
DANO EXTRAPATRIMONIAL-REPARAÇÃO	Não existiam critérios legais para fixação do valor de reparação moral.	A lei cria bandas cada qual com um teto que representa o valor

		máximo para condenação por reparação moral.
HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA	Súmulas do TST não permitiam o pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.	A nova lei prevê o pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.
DEPÓSITO RECURSAL: REDUÇÃO E ISENÇÃO	Microempresas, entidade filantrópicas e empresas em recuperação judicial, não tinham qualquer tratamento diferenciado para poder recorrer de decisões na Justiça do Trabalho.	A nova lei prevê tratamento especial para entidade sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas, empresas de pequeno porte e isenta de recolhimento do depósito recursal entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial.
PODERES DO RELATOR NO RECURSO	Deveria haver manifestação da turma recursal no TST para denegar seguimento à apreciação do recurso de revista.	O Ministro relator do recurso de revista poderá denegar seguimento ao recurso de revista, em decisão individual, nas hipóteses previstas na lei.
REGULAMENTAÇÃO DA TRANSCENDÊNCIA NO RECURSO AO TST	A transcendência já foi prevista numa emenda da CLT, prevendo que apenas as causas que tiverem relevância política, econômica, jurídica e social poderiam ser apreciadas pelo TST, mas o Tribunal por norma interna nunca regulamentou.	A lei regulamenta a transcendência, para que o TST julgue tão somente causas relevantes.
SÚMULAS DOS TRIBUNAIS	Não havia comando legal expresso que limitasse a atuação dos tribunais do trabalho na edição de súmulas que criassem ou restringissem direitos sem previsão em lei.	A lei expressamente prevê que os tribunais não podem criar direitos ou restringir deveres que não tenham base na lei.

<p>NOVOS PROCEDIMENTOS PARA CRIAÇÃO OU ALTERAÇÃO DE SÚMULAS</p>	<p>Eram procedimentos simples, ditados pelos próprios Tribunais.</p>	<p>A lei determina procedimento e para firmar Súmula, o Tribunal terá de avisar a sociedade com antecedência de 30 dias, dar voz a setores com representatividade nacional e observar o número de sessões judiciais em que a matéria foi debatida.</p>
<p>FIM DA COBRANÇA DE OFÍCIO PELO JUIZ</p>	<p>O juiz poderia cobrar dívidas judiciais independente de provocação da parte interessada: é o que chamamos de “execução de ofício”.</p>	<p>O juiz não poderá executar dívidas de ofício, exceto quanto a parcelas previdenciárias e fiscais.</p>
<p>GARANTIA DE EXECUÇÃO</p>	<p>O executado deveria garantir o juízo com moeda corrente ou nomeando seus bens para penhora.</p>	<p>O legislador criou nova forma de garantia do juízo.</p>
<p>PRESCRIÇÃO NO PROCESSO DE EXECUÇÃO</p>	<p>A prescrição intercorrente não era aplicável ao processo do trabalho segundo entendimento do TST.</p>	<p>A prescrição intercorrente é aplicável ao processo do trabalho.</p>