



Estudos de Relações do Trabalho

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

- PANORAMA ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO -
(REDAÇÃO VIGENTE APÓS PERDA DA EFICÁCIA DA MP 808/17)



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

- PANORAMA ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO –

Redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017

**Brasília
2018**



Confederação Nacional da Indústria

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

- PANORAMA ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO –

Redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi

Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros

Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha

Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires

Diretor



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

- PANORAMA ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO –

Redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017

© 2018. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

Modernização trabalhista: lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, panorama anterior e posterior à aprovação / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2018.
34 p.: il.

1.Relações do Trabalho. 2. Lei nº 13.467. 3. Panoramas. I. Título.

CDU: 331.101

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

- Panorama anterior e posterior à aprovação –

Redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017

Relações do trabalho são reconhecidamente diferenciais para o crescimento, a produtividade e o desenvolvimento de qualquer país. O desafio de fazer com que as relações de trabalho privilegiem o diálogo e confirmem segurança jurídica para os envolvidos é também o desafio de garantir sustentabilidade para as empresas, competitividade no mercado nacional e internacional e de estimular a geração de mais e melhores empregos.

Há bastante tempo o Brasil já precisava ter enfrentado esse desafio, pois o principal instrumento legal trabalhista brasileiro, a CLT, criada na década de 1940, apesar de sua motivação e importância na época para consolidar direitos e proteger os trabalhadores, há muito não atendia às demandas das novas formas de trabalhar e produzir surgidas nesses mais de 70 anos.

A Lei n. 13.467/2017 tem, portanto, extrema relevância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, ainda que esteja sujeita a aperfeiçoamentos. Dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9 – um total de 106 dispositivos. Além disso, na Lei n. 6.019/1974, no que se refere à regulamentação da terceirização, foram alterados 2 artigos e inseridos 3 novos. Ainda foram realizados alguns ajustes pontuais na legislação esparsa. E tudo isso resultou, enfim, em 114 artigos entre inseridos e alterados.

Dentre as principais novidades trazidas pela lei estão a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade dos instrumentos coletivos, a exclusão do cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho, a regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente e a previsão de que a contribuição sindical passa a ser facultativa. Tudo isso mantendo os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como férias, 13º, licença-maternidade e paternidade, seguro desemprego, FGTS, aposentadoria.

Com a nova lei se abre um horizonte de mais segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribuirá com o crescimento econômico, beneficiando as empresas, os empregados, enfim, o Brasil.

A seguir, apresentam-se as alterações promovidas pela lei, que volta a ter sua redação original vigente, pois a Medida Provisória 808/2017, editada em 14/11/2017, perdeu sua eficácia em 23/04/2018, uma vez que não foi aprovada pelo Congresso Nacional no prazo constitucional (CF, artigo 62, §§ 3º e 7º). .

Ponto a ponto, os temas estão dispostos na ordem estabelecida no ato normativo, com o cenário que se tinha antes da sua publicação e o que prevê o seu texto.

Sumário

Grupo econômico	12
Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal	12
Direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho	13
Restrição ou criação de direitos por enunciados de jurisprudência	13
Responsabilidade do sócio retirante	13
Prescrição de pedidos de prestações sucessivas	14
Prescrição intercorrente	14
Multas administrativas	14
Horas <i>in itinere</i>	15
Trabalho em tempo parcial	16
Realização de horas extras	16
Compensação de jornada	17
Banco de horas	17
Jornada 12x36	18
Teletrabalho	18
Pagamento do intervalo intrajornada	19
Parcelamento de férias	19
Dano extrapatrimonial	20
Intervalo de 15 minutos para o trabalho extraordinário da mulher	21
Trabalho da empregada gestante e lactante	21
Descanso para amamentação	21
Trabalho do autônomo	22
Trabalho intermitente	22
Negociação individual	23
Sucessão empresarial	24
Uniforme	24
Parcelas que não integram a remuneração	24
Equiparação salarial	25
Incorporação da gratificação de função	27
Procedimentos de rescisão contratual	27
Equiparação de dispensa imotivada individual, plúrima e coletiva	28
Plano de demissão voluntária ou incentivada	28
Justa Causa – perda de habilitação profissional	29
Rescisão do contrato de trabalho por acordo	29
Arbitragem	29
Quitação anual de obrigações trabalhistas	30

Comissão de representação dos empregados.....	30
Contribuição sindical.....	31
Negociação Coletiva – negociado sobre o legislado	32
Negociação Coletiva - ultratividade.....	34
Acordo coletivo de trabalho x Convenção coletiva de trabalho	34
Homologação de acordo extrajudicial.....	35
Procedimentos para criação de súmulas	35
Contagem de prazos no processo do trabalho.....	36
Teto para custas processuais	36
Concessão do benefício da justiça gratuita	37
Honorários periciais	37
Honorários de sucumbência	37
Responsabilidade por dano processual	39
Exceção de incompetência	39
Ônus da prova	40
Reclamação Trabalhista – pedido e desistência	40
Preposto.....	41
Efeitos do não comparecimento do reclamante e do reclamado em audiência.....	41
Desconsideração da personalidade jurídica	42
Execução de contribuições sociais.....	43
Execução de ofício.....	44
Impugnação dos cálculos.....	44
Atualização de débitos trabalhistas e multas administrativas.....	44
Garantia à execução	45
Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.....	45
Recurso de Revista – preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional.....	46
Incidente de uniformização de jurisprudência pelos TRTs.....	46
Recurso de Revista – ausência de pressupostos de admissibilidade.....	47
Recurso de Revista – transcendência.....	47
Depósito recursal.....	48
Contribuições Previdenciárias e Depósito do FGTS	48
Terceirização	49

Grupo econômico

Situação antes da nova lei: A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecia que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estivessem sob a direção, controle ou administração de outra **constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica**, seriam **para os efeitos da relação de emprego**, solidariamente responsáveis a **empresa principal e cada uma das subordinadas** (art. 2º, §2º).

O que diz a nova lei: Define que 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. Acrescenta, todavia, que **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** (art. 2º, §§2º e 3º, da CLT).

Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal

Situação antes da nova lei: A CLT prevê que “**considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador**, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada” (art. 4º). Também estabelece que **não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários** (art. 58, §1º).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento na Súmula n. 366 de que “**não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador**, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.) ”. E, na Súmula n. 429, dispôs que “**considera-se à disposição do empregador**, na forma do art. 4º da CLT, o **tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho**, desde que supere o limite de 10 minutos diários”.

O que diz a nova lei: Não considera tempo à disposição do empregador e determina que não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda

que ultrapasse o limite de 5 minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, **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 (art. 4º, §2º, CLT).

Direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que o direito comum seria fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não fosse incompatível com os princípios fundamentais deste** (art. 8º, parágrafo único).

O que diz a nova lei: Mantém que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, mas **retira o requisito da compatibilidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho** como condição para tanto (art. 8º, parágrafo único, da CLT).

Restrição ou criação de direitos por enunciados de jurisprudência

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal sobre o tema. Todavia, há casos de restrição ou criação de direitos por enunciados de jurisprudência, a exemplo da Súmula n. 331 do TST que limitou a terceirização à atividade-meio.

O que diz a nova lei: Expressamente prevê que **súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pela Justiça do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações** que não estejam previstas em lei (art. 8º, §2º, da CLT).

Responsabilidade do sócio retirante

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal sobre o tema, que, portanto, sujeitava-se à interpretação da Justiça do Trabalho.

O que diz a nova lei: Dispõe que **o sócio retirante da sociedade empregadora 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. Todavia, **se ficar comprovada a fraude na alteração societária** decorrente da modificação do contrato o sócio **responderá solidariamente** com os demais (art. 10-A da CLT).

Prescrição de pedidos de prestações sucessivas

Situação antes da nova lei: O art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal (CF) prevê que a ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, tem prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. O TST interpretando este dispositivo consolidou entendimento na Súmula n. 294 de que "tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei" e **não aplicava a prescrição total nos casos de descumprimento do pactuado.**

O que diz a nova lei: Dispõe que se tratando de **pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total**, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. A nova lei incorporou o entendimento consolidado do TST, mas acrescentou que se aplica a prescrição total também quando o pedido envolver parcelas decorrentes de descumprimento do pactuado (art. 11, § 2º, da CLT).

Prescrição intercorrente

Situação antes da nova lei: Este tipo de prescrição não era aplicado aos processos trabalhistas por força de entendimento do TST consolidado na Súmula n. 114, segundo a qual "é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente". Apesar disso, a Súmula n. 327 do Supremo Tribunal Federal (STF) já previa que "o Direito Trabalhista admite a prescrição intercorrente".

O que diz a nova lei: Prevê a **prescrição intercorrente**, por requerimento ou declaração de ofício, **quando o exequente deixar de cumprir determinação judicial** no curso da execução **após o decurso do prazo de 2 anos** (art. 11-A da CLT).

Multas administrativas

Situação antes da nova lei: A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na **multa de valor igual a 1 salário-mínimo regional, por empregado não registrado**, acrescido de igual valor em cada reincidência (art. 47, *caput*). Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único), à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência (art. 47, parágrafo único).

O que diz a nova lei: Mantém a ausência de registro do empregado como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT). Inova para estabelecer que, **quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado não registrado.** Acrescenta ainda que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT).

Horas *in itinere*

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução (art. 58, § 2º). No caso das microempresas e empresas de pequeno porte poderiam ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (art. 58, § 3º).

O TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na **Súmula 90: I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho;** II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere"; III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere"; IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público; V - **Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário** e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. E, na Súmula n. 429, dispôs que “**considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários**”.

O que diz a nova lei: Estabelece que 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 (art. 58, § 2º, CLT).

Trabalho em tempo parcial

Situação antes da nova lei: A CLT considerava **trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excedia a 25 horas semanais** (art. 58-A), com previsão de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas por semana (art. 130-A), vedada a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário (art. 143, §3º) e a realização de horas extras (art. 59, §4º).

O que diz a nova lei: Considera-se **trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele cuja duração semanal não exceda a 26 horas, com a possibilidade de até 6 horas suplementares semanais**, que poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha do mês subsequente, caso não compensadas. As férias passam a ser regidas pelo disposto no art. 130 da CLT (após cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado terá 30 dias de férias) e é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 58-A, CLT).

Realização de horas extras

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que as horas extras poderiam ser realizadas em número não excedente de 2 diárias, **mediante acordo escrito** entre empregado e empregador ou negociação coletiva (art. 59). Além disso, nos casos de horas extras que ultrapassassem as 2 diárias já convencionadas, por motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse acarretar prejuízo manifesto (necessidade imperiosa), exigia que fossem **comunicadas, dentro de 10 dias, à autoridade competente** em matéria de trabalho (art. 61).

O que diz a nova lei: Dispõe que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 diárias, **por acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese de necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, **independentemente de negociação coletiva ou comunicação à autoridade competente** (art. 59 e 61, § 1º, CLT).

Compensação de jornada

Situação antes da nova lei: O art. 7º, inciso XIII, da CF prevê que é facultada a compensação de horários. O TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na **Súmula 85**: I. **A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva; II. **O acordo individual para compensação de horas é válido**, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário; III. **O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada**, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, **não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional**; IV. **A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada**. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, **deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário**; V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva; VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. E, na OJ SBDI-I n. 323, consolidou que “É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

O que diz a nova lei: Dispõe que o **regime de compensação de jornada pode ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês**. Destaca que o **não atendimento das exigências legais** para a realização do acordo **não gera necessidade de repetição do pagamento das horas excedentes**, sendo devido apenas o adicional pelo serviço extraordinário. No mais, prevê expressamente que a **prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo** de compensação de jornada (art. 59, § 6º, 59-B, *caput* e parágrafo único, CLT).

Banco de horas

Situação antes da nova lei: A CLT dispõe que pode 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 (art. 59, §2º).

O TST, interpretando este dispositivo, consolidou entendimento sobre o tema na **Súmula 85, item V, que o regime compensatório na modalidade “banco de horas” somente pode ser instituído por negociação coletiva.**

O que diz a nova lei: Mantém a possibilidade de pactuação mediante negociação coletiva do banco de horas anual e acrescenta expressamente a possibilidade de sua pactuação por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. No mais, prevê expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas (art. 59, § 5º, 59-B, parágrafo único, CLT).

Jornada 12x36

Situação antes da nova lei: Não havia regulamentação legal de caráter geral do tema. O TST consolidou entendimento na Súmula n. 444 de que “é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”. Além disso, a Súmula n. 85 do TST previa em seu item VI que “não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT”.

O que diz a nova lei: Por acordo individual escrito, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho, faculta às partes estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver. Além disso, fica excetuada esta modalidade de jornada da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho para prorrogação de jornada em atividades insalubres (art. 59-A, 60, parágrafo único, CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigorou entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Teletrabalho

Situação antes da nova lei: Não havia regulamentação específica na legislação trabalhista, sujeitando as regras internas das empresas que já praticam o teletrabalho à interpretação do Judiciário.

O que diz a nova lei: Regulamenta o teletrabalho, definindo-o como aquele **prestado 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. O comparecimento às dependências** para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado **não descaracteriza o regime. Excetua-se o teletrabalho da observância das regras gerais de duração do trabalho** (exemplo: controle de frequência). O acordo expresso entre empregado e empregador é condição para que se passe do trabalho presencial para o regime de teletrabalho; mas o empregador pode determinar unilateralmente a mudança do teletrabalho para o regime presencial, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias neste caso. As disposições quanto a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho deverão constar por escrito no contrato de trabalho, não integrando a remuneração do empregado. No mais, **o empregador deverá orientar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverão ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções (art. 62, III, 75-A a 75-E., CLT).

Pagamento do intervalo intrajornada

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º). Interpretando tal dispositivo o TST consolidou entendimento na Súmula n. 437 de que **a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total, com natureza salarial,** do período correspondente, e não apenas daquele suprimido.

O que diz a nova lei: Altera a legislação para consignar que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica **o pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória,** com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º, CLT).

Parcelamento de férias

Situação antes da nova lei: A CLT previa que **somente em casos excepcionais poderiam as férias ser concedidas em 2 períodos,** um dos quais não poderia ser inferior a **10 dias corridos,** sendo que, **aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos, as férias deveriam sempre ser concedidas de uma só vez** (art. 134).

O que diz a nova lei: Possibilita, **desde que haja concordância do empregado,** que as férias possam ser usufruídas em até **3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14**

dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Além disso, veda o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134 da CLT).

Dano extrapatrimonial

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista, sujeitando sua caracterização e fixação dos valores indenizatórios à interpretação da Justiça do Trabalho.

O que diz a nova lei: Regulamenta o dano extrapatrimonial como aquele que decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física (em relação a honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física) ou da pessoa jurídica (em relação a imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência), as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Estabelece que são responsáveis todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão.

A apreciação do dano extrapatrimonial deverá considerar: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

A condenação em danos patrimonial e extrapatrimonial deve discriminar os valores das respectivas indenizações, sendo que a indenização a ser paga a título de dano extrapatrimonial deve seguir os seguintes parâmetros (vedada a acumulação das naturezas da ofensa): I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância desses mesmos parâmetros em relação ao salário contratual do ofensor. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (art. 223-A a 223-G, CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigorou entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Intervalo de 15 minutos para o trabalho extraordinário da mulher

Situação antes da nova lei: A CLT, no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, previa que, em caso de prorrogação do horário normal, era obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (art. 384).

O que diz a nova lei: Extingue tal obrigação por meio da revogação do dispositivo.

Trabalho da empregada gestante e lactante

Situação antes da nova lei: A CLT previa que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre (art. 394-A).

O que diz a nova lei: Dispõe que, **sem prejuízo de sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade)**, a empregada **deverá ser afastada de:** I - **atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;** II - **atividades 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 insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde,** emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. Quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de 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 n. 8.213/91, durante todo o período de afastamento. **Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação 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** (art. 394-A, CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigorou entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Descanso para amamentação

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à forma de definir os descansos especiais para amamentação do filho pela empregada lactante. A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396).

O que diz a nova lei: Prevê que os horários de descanso para amamentação **serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador** (art. 396, §2º, CLT).

Trabalho do autônomo

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao trabalho do autônomo.

O que diz a nova lei: Estabelece que a **contratação do autônomo**, cumpridas todas as formalidades legais, **com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado** prevista no art. 3º da CLT, segundo o qual “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 442-B da CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Trabalho intermitente

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao contrato de trabalho intermitente.

O que diz a nova lei:

(este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017)

Cria uma **nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente, 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, que são regidos por legislação própria. **O contrato deve ser celebrado por escrito e 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. **O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador**, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando o empregado qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos

de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação entre empresa e empregado.

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% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregador, mediante fornecimento de recibo com os valores discriminados, pagará ao empregado as 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. E ainda efetuará o recolhimento do INSS e do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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 (art. 443, §3º, 452-A da CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Negociação individual

Situação antes da nova lei: A CLT estabelece que “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” (art. 444).

O que diz a nova lei: Mantém a regra geral para livre estipulação das relações contratuais e acrescenta que para o **empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes** o limite máximo do Regime Geral Da Previdência Social (RGPS) **é livre a estipulação** das relações contratuais de trabalho **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida** (art. 444, parágrafo único, CLT), tais como: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade,

incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (MTb) ; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A da CLT).

Sucessão empresarial

Situação antes da nova lei: A CLT prevê de maneira ampla que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados (art. 10 e 448). Por sua vez, a jurisprudência predominante é de que as obrigações trabalhistas são de responsabilidade do sucessor.

O que diz a nova lei: Dispõe expressamente que, **caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores**, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, **são de responsabilidade do sucessor**. Mas a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência (art. 448-B, CLT).

Uniforme

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à padronização dos uniformes e sua higienização. Todavia, a **jurisprudência por vezes restringe o estabelecimento de padrões de vestimenta pelas empresas e as responsabiliza pela sua higienização**, em especial as que exigem procedimentos especiais para tanto.

O que diz a nova lei: Dispõe expressamente que **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. Além disso, prevê que **a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador**, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum (art. 456-A, CLT).

Parcelas que não integram a remuneração

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que **integravam o salário** não só a importância fixa estipulada, como também as **comissões, percentagens, gratificações**

ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, com exceção das ajudas de custo e das diárias para viagem que não excedessem de 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º). A Súmula n. 101 do TST prevê ainda que integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

O que diz a nova lei: Dispõe que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Ainda que habituais, são excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Ainda acrescenta que 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 do INSS (arts. 457, 458, §5º, CLT e alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/91).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Equiparação salarial

Situação antes da nova lei: A CLT determinava que a todo trabalho de igual valor, sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderia igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Definia que trabalho de igual valor para esse fim seria o que fosse feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 anos. Essa regra não prevaleceria quando o empregador tivesse pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento alternadamente, dentro de cada categoria profissional (art. 461).

O TST, interpretando este dispositivo, consolidou entendimento na Súmula n. 6 fixando as seguintes orientações: I- só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo MTb, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente; II- para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego; III- a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma

função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação; IV- é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita; V- a cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante; VI- presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, **é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial** que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato; VII- desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos; VIII- é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial; IX- na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 anos que precedeu o ajuizamento; X- **o conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município**, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

Também firmou o entendimento na OJ da SDI-1 n. 418 de que **não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários** que, referendado por norma coletiva, **prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios**, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

O que diz a nova lei: Dispõe que a todo trabalho de igual valor, sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, **no mesmo estabelecimento empresarial** (antes era localidade), corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, **etnia**, nacionalidade ou idade. Define que trabalho de igual valor para esse fim é 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 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos** (antes a diferença era apenas de tempo na função não superior a 2 anos). Essa regra não prevalecerá 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** (antes só obstava a equiparação a existência de quadro de carreira homologado). As promoções poderão ser feitas **por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios**, dentro de cada categoria profissional

(antes estes critérios deveriam ser obrigatoriamente alternados). 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 (antes era permitida a equiparação em cadeia). 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%** do limite máximo dos benefícios do RGPS (art. 461 da CLT).

Incorporação da gratificação de função

Situação antes da nova lei: A CLT estabelece que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao seu cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (art. 468, parágrafo único). Todavia, o TST consolidou entendimento na Súmula n. 372 de que percebida a **gratificação de função por 10 anos ou mais pelo empregado**, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, **não poderá retirar-lhe a gratificação**.

O que diz a nova lei: Mantém a possibilidade de reversão do empregado do seu cargo de confiança para seu cargo efetivo, e consigna que **esta reversão, 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 (art. 468, §2º, CLT).

Procedimentos de rescisão contratual

Situação antes da nova lei: A CLT previa que **o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço só seria válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do MTb**. Esse ato seria realizado sem ônus para o trabalhador e empregador e, neste momento, quando devido, o empregador deveria entregar as guias de FGTS e seguro-desemprego (art. 477, §§ 1º e 7º).

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deveria 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 (art. 477, §6º).

O TST na Súmula n. 330 dispõe que **a quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo**, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. A quitação não abrangeria parcelas e seus reflexos não consignados no recibo de quitação. Quanto a direitos que

deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação seria válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

O que diz a nova lei: Revoga a obrigatoriedade de que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço seja feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do MTb. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador agora deverá proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias. **No prazo único de até 10 dias, contados a partir do término do contrato**, o empregador deverá entregar os documentos que comprovem a comunicação e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação. A anotação na CTPS passa a ser documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e o levantamento do FGTS, desde que a comunicação aos órgãos competentes tenha sido realizada (art. 477 da CLT).

Equiparação de dispensa imotivada individual, plúrima e coletiva

Situação antes da nova lei: O artigo 7º, inciso I, da CF prevê que a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. Até que seja promulgada a lei complementar, o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) fixou tal indenização em 40% sobre os depósitos de FGTS realizados durante o contrato de trabalho. Esse dispositivo **não trouxe nenhuma distinção entre dispensa individual, plúrima ou coletiva**. Todavia, a jurisprudência do TST consolidou entendimento de que a dispensa coletiva deve ser precedida obrigatoriamente de negociação com o sindicato de trabalhadores (Dissídio Coletivo n. 003909-2009-000-15-00-4).

O que diz a nova lei: Estabelece que 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 (art. 477-A, CLT).

Plano de demissão voluntária ou incentivada

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema. Todavia, o TST consolidou entendimento na OJ SBDI-I n. 270 de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implicaria quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. Posteriormente o Supremo Tribunal Federal (STF) revisou este entendimento no julgamento do RE n. 590.415 e consolidou a tese de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de 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”.

O que diz a nova lei: Prevê que os **planos de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva**, previstos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, **ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia**, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (art. 477-B, CLT).

Justa Causa – perda de habilitação profissional

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

O que diz a nova lei: Cria hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, qual seja, **perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão**, em decorrência de conduta dolosa do empregado (art. 482 da CLT).

Rescisão do contrato de trabalho por acordo

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

O que diz a nova lei: Dispõe que 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 o aviso prévio**, se indenizado, e **a indenização sobre o saldo do FGTS**; II - **na integralidade, as demais verbas trabalhistas**. Com este acordo **o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS**, mas não terá direito a receber o seguro-desemprego (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90).

Arbitragem

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

O que diz a nova lei: Dispõe que **nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS cláusula compromissória de arbitragem poderá ser pactuada**, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa (art. 507-A, CLT).

Quitação anual de obrigações trabalhistas

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

O que diz a nova lei: Faculta 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. 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 (art. 507-B, CLT).

Comissão de representação dos empregados

Situação antes da nova lei: O artigo 11 da CF dispõe que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O que diz a nova lei: Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. A comissão será composta: I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

A eleição da comissão será convocada, com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. Será formada comissão eleitoral,

integrada por 5 empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado e serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto na lei. Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

O mandato dos membros será de 1 ano e estes não poderão sofrer despedida arbitrária (entendida como aquela não fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro), desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o fim de seu mandato, e o seu exercício não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer em suas funções. O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos 2 períodos subsequentes.

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de 5 anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do MTb (art. 510-A a 510-D da CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigorou entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Contribuição sindical

Situação antes da nova lei: A CLT previa que a contribuição sindical era obrigatória para empregados – toda categoria profissional – e empregadores – toda categoria econômica (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

O que diz a nova lei: Dispõe que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e recolhidas, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido

mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, mantidas as mesmas importâncias atuais: a remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração, e, para os empregadores, o proporcional ao capital social da firma ou empresa (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT).

Negociação Coletiva – negociado sobre o legislado

Situação antes da nova lei: O artigo 7º, inciso XXVI, da CF reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Apesar do respaldo constitucional e do prestígio do tema em convenções internacionais (Convenção n. 98 e n. 154 da OIT), a negociação coletiva enfrentava ambiente de insegurança jurídica: anulações de cláusulas coletivas eram frequentes na Justiça do Trabalho sob o fundamento de que os direitos trabalhistas previstos na legislação não poderiam ser flexibilizados por negociação coletiva. Por sua vez, o STF no acórdão do RE n. 590.415 registrou que “No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida”.

O que diz a nova lei: Define balizas para a negociação coletiva. Estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei **quando, entre outros, dispuserem sobre:** I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de

trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTb; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Também dispõe que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS; II - seguro-desemprego; III - FGTS; IV - salário mínimo; V – 13º salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (proteção do trabalho da mulher).

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de negociação coletiva.

No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico

(agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. Mas, se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, deverá estar prevista a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. Os sindicatos subscritores dos instrumentos coletivos deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (arts. 8º, §3º, 611-A e 611-B da CLT).

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 voltou a vigor a redação original da Lei 13.467/2017.

Negociação Coletiva - ultratividade

Situação antes da nova lei: A CLT estabelece que **não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos** (art. 614, § 3º). Não obstante, em 2012 a ultratividade foi inserida na **Súmula n. 277 pelo TST para determinar a incorporação de normas coletivas aos contratos individuais de trabalho** enquanto não realizada nova negociação coletiva. Já nos autos da ADPF n. 323/DF, que tramita no STF, foi concedida liminar para suspender todos os processos em curso e os efeitos das decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas (pendente de julgamento de mérito).

O que diz a nova lei: Ratifica que **não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos** e explicita que **é vedada a ultratividade** (art. 614, §3º CLT).

Acordo coletivo de trabalho x Convenção coletiva de trabalho

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que **as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho** (art. 620).

O que diz a nova lei: Determina que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620 da CLT).

Homologação de acordo extrajudicial

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

O que diz a nova lei: Inseriu no rol de competências das Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial.

O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado não comum. Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, que voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

A realização do acordo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 (entrega de documentos que comprovem a comunicação da rescisão aos órgãos competentes e do pagamento dos valores da rescisão) e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 (pela não observância dos prazos do § 6º do mesmo artigo).

No prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência, se entender necessário, e proferirá sentença (art. 652, f, 855-B a 855-E, da CLT).

Procedimentos para criação de súmulas

Situação antes da nova lei: A definição de requisitos para a **edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme constava no Regimento Interno de cada Tribunal.**

Para edição de Súmula no âmbito do Regimento Interno do TST (RITST), por exemplo, o regimento previa que deveria ser atendido um dos seguintes pressupostos: I - 3 acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, reveladores de unanimidade sobre a tese, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 dos membros efetivos do órgão; II - 5 acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, prolatados por maioria simples, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 dos membros efetivos do órgão; III - 15 acórdãos de cinco Turmas do Tribunal, sendo 3 de cada, prolatados por unanimidade; ou IV - 2 acórdãos de cada uma das Turmas do Tribunal, prolatados por maioria simples.

Permitia também que, em caso de relevante interesse público, qualquer turma ou sessão, comissão de jurisprudência, Procuradoria do Trabalho, OAB, ou confederação sindical poderia propor ao Presidente do TST a edição de súmulas por decisão da maioria (art. 156 a 173 do RITST).

O que diz a nova lei: Determina que para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, tanto do TST quanto dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), é necessário o voto de pelo menos 2/3 dos membros do respectivo Tribunal Pleno, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos 10 sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de 2/3 de seus membros, restringir os efeitos do enunciado ou decidir que ele só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

Tais sessões de julgamento deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, 30 dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional (art. 702 da CLT).

Contagem de prazos no processo do trabalho

Situação antes da nova lei: A CLT previa que os **prazos no processo do trabalho contavam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e eram contínuos e irrelevantes**, podendo, entretanto, ser **prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada**. Os prazos que vencessem no sábado, domingo ou dia feriado, terminavam no primeiro dia útil seguinte (art. 775).

O que diz a nova lei: Prevê que os prazos processuais **serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento**. Os prazos podem ser **prorrogados**, pelo tempo estritamente necessário, **nas seguintes hipóteses: I - quando o juízo entender necessário; II - em virtude de força maior, devidamente comprovada**. Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito (art. 775 da CLT).

Teto para custas processuais

Situação antes da nova lei: A CLT estabelece que nos dissídios individuais e coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidem à base de 2%, observado o mínimo de R\$ 10,64, **sem estabelecer um teto máximo** (art. 789).

O que diz a nova lei: Mantém o que dispõe a CLT, mas fixa um teto máximo para as custas relativas ao processo de conhecimento, qual seja, **4 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS** (art. 789 da CLT).

Concessão do benefício da justiça gratuita

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que era facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, **àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarassem, sob as penas da lei, que não estavam em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (art. 790, §3º).**

O que diz a nova lei: Confirma que é facultada a concessão do benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, mas altera a referência da renda auferida **para aqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS.** Acrescenta que o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Também exclui a possibilidade de concessão mediante mera declaração do requerente de que não tem condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do seu sustento ou de sua família (art. 790, §§3º, 4º, da CLT).

Honorários periciais

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que a **responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita (art. 790-B),** hipótese na qual o TST consolidou entendimento na Súmula n. 457 de que **a União seria responsável** pelo pagamento dos honorários de perito.

O que diz a nova lei: Preserva a determinação de que a **responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia.** Mas **acresce que esta responsabilidade ocorre ainda que a parte sucumbente seja beneficiária da justiça gratuita,** hipótese em que a União responderá pelo encargo somente se o beneficiário não obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida, ainda que em outro processo.

Acrescenta ainda: i) limite máximo para o valor dos honorários periciais, qual seja, aquele estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ii) possibilidade de parcelamento dos honorários periciais e iii) vedação à exigência de adiantamento de valores para realização de perícias (art. 790-B da CLT).

Honorários de sucumbência

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema. Sobre o tema honorários, o TST consolidou entendimento na Súmula n. 219 de que: I - na **Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência**, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970); II - é cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista; III - são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego; IV - na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90); V - em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (art. 85, § 2º, Código de Processo Civil – CPC); VI - nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

O que diz a nova lei: Regulamenta os honorários de sucumbência na **Justiça do Trabalho, sem alterar os honorários assistenciais**. Determina que ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar os honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Incorporou parte da Súmula n. 219 do TST ao estabelecer que os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 2 anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Estabelece que são devidos honorários de sucumbência na reconvenção (art. 791-A da CLT).

Responsabilidade por dano processual

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema. A **Justiça do Trabalho, por vezes, aplicava a legislação processual civil** (art. 79 a 81 do CPC), que previa que responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente, ao i) deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; ii) alterar a verdade dos fatos; iii) usar do processo para conseguir objetivo ilegal; iv) opor resistência injustificada ao andamento do processo; v) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; vi) provocar incidente manifestamente infundado; e vii) interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. Nestes casos, de ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Quando forem 2 ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 vezes o valor do salário-mínimo. O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

O que diz a nova lei: Reproduz o texto da legislação processual civil na CLT, alterando tão somente, nos casos em que o valor da causa for irrisório ou inestimável, o teto da multa, que passa a ser de até **2 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS**. Ainda acrescenta que se **aplica a multa à testemunha** que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa nos mesmos parâmetros do litigante de má-fé, cuja execução se dará nos mesmos autos (art. 793-A a 793-D da CLT).

Exceção de incompetência

Situação antes da nova lei: A CLT previa que, **apresentada a exceção de incompetência, seria aberta vista dos autos ao exceto por 24 horas improrrogáveis**, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguisse (art. 800).

O que diz a nova lei: Estrutura um novo procedimento para a exceção de incompetência territorial, que deverá ser **apresentada no prazo de 5 dias a contar da notificação do reclamado**, antes da audiência e em peça que sinalize a existência da exceção. Protocolada a petição, será suspenso o processo e **não se realizará a audiência de julgamento até que se decida a exceção**. Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o

reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de 5 dias. Se entender necessária a produção de prova oral, será designada audiência, **garantido o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória**, no juízo que este houver indicado como competente. Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomar-se-á seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente (art. 800 da CLT).

Ônus da prova

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que **a prova das alegações incumbia à parte que as fizesse** (art. 818). O TST interpretando este dispositivo, e, por vezes, utilizando as disposições da legislação processual civil (art. 373 do CPC por exemplo), consolidou entendimentos específicos quanto a alguns temas (ônus da prova na equiparação salarial, na dispensa, no controle de jornada, nas horas extras, entre outros).

O que diz a nova lei: Reproduz em grande parte o que dispõe a legislação processual civil, estabelecendo que **o ônus da prova incumbe: i) ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; e ii) ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante**. Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, **poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada**, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. Essa decisão deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido, **o que não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil** (art. 818 da CLT).

Reclamação Trabalhista – pedido e desistência

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que a reclamação trabalhista poderia ser escrita ou verbal, e, sendo escrita, **deveria conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem fosse dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante** (art. 840). Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista para a desistência da ação, mas se aplicava a legislação processual civil (art. 485, §§ 4º e 5º), segundo a qual **oferecida a contestação, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação**.

O que diz a nova lei: Mantém a regra atual, inclusive no que se refere à possibilidade do *jus postulandi*, mas estabelece que **o pedido deverá ser certo, determinado e com indicação**

de seu valor, sob pena de o pedido ser julgado extinto sem resolução do mérito. Ainda incorpora a regra de que, oferecida a contestação, mesmo que eletronicamente, o reclamante não poderá sem o consentimento do reclamado desistir da ação (art. 840 e 841, §3º da CLT).

Preposto

Situação antes da nova lei: A CLT dispõe que é **facultado** ao empregador **fazer-se substituir em audiência pelo gerente, ou qualquer outro preposto** que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente (art. 843, §1º). O TST consolidou entendimento na **Súmula n. 377** de que, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, **o preposto deveria ser necessariamente empregado do reclamado**.

O que diz a nova lei: Mantém a regra de que é **facultado** ao empregador **fazer-se substituir em audiência pelo gerente, ou qualquer outro preposto** que tenha conhecimento do fato, mas acrescenta expressamente que **o preposto não precisa ser empregado** (art. 843, §1º, da CLT).

Efeitos do não comparecimento do reclamante e do reclamado em audiência

Situação antes da nova lei: A CLT prevê que o **não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia**, além de confissão quanto à matéria de fato (art. 844, *caput*). Na Súmula n. 122 o TST consolidou entendimento de que **o reclamado, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é considerado revel, ainda que presente seu advogado** munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

O que diz a nova lei: Ratifica que o **não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia**, além de confissão quanto à matéria de fato. Todavia, destaca que, **na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas** relativas ao processo de conhecimento, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de 15 dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo **o seu pagamento condição para a propositura de nova demanda**. Também destaca que a revelia não importa em confissão da matéria de fato se: I - havendo pluralidade de reclamados,

algum deles contestar a ação; II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. **Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados** (art. 844 da CLT).

Desconsideração da personalidade jurídica

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema, mas a Instrução Normativa do TST n. 39/2016 registrou que se aplicava ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica **regulado pela legislação processual civil (arts. 133 a 137 do CPC)**.

O que diz a nova lei: Diz expressamente que **se aplica ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos artigos 133 a 137 do CPC**, que afirma (art. 855-A da CLT):

Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2o.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1o do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

Ainda estabelece que da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato; II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal. A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar (efetivada mediante arresto, sequestro, arrolamento de bens, registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para assecuração do direito – art. 301 do CPC).

Execução de contribuições sociais

Situação antes da nova lei: A CLT previa que seriam executadas de ofício as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido (art. 876, parágrafo único). O artigo 114, inciso VIII, da CF, a partir de 2004, passou a prever que **é competência da Justiça do Trabalho a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no seu artigo 195, I, a , e II** (contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; e do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo RGPS) e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. O TST consolidou entendimento na Súmula n. 368, item I, de que “I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição”.

O que diz a nova lei: Substitui o texto da CLT pelo da Constituição para definir que a Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do *caput* do artigo 195 da Constituição Federal (contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; e do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo RGPS), e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da

condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (art. 876, parágrafo único, da CLT).

Execução de ofício

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que a **execução poderia ser promovida por qualquer interessado, ou de ofício** pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente e, quando se tratasse de decisão dos TRTs, poderia ser promovida pela Procuradoria do Trabalho (art. 878).

O que diz a nova lei: Prevê que a execução será promovida **pelas partes**, permitida a **execução de ofício apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado** e revoga a possibilidade de que seja promovida pela Procuradoria do Trabalho (art. 878 da CLT).

Impugnação dos cálculos

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que, elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz **poderia** abrir às partes **prazo sucessivo de 10 dias** para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. Portanto, a abertura de prazo, que era sucessivo de 10 dias, era facultativa (art. 879, §2º).

O que diz a nova lei: Prevê que, elaborada a conta e tornada líquida, o juízo **deverá** abrir às partes **prazo comum de 8 dias** para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. Portanto, com a nova lei, a abertura do prazo, que passa a ser comum de 8 dias, tornou-se obrigatória (art. 879, §2º, da CLT).

Atualização de débitos trabalhistas e multas administrativas

Situação antes da nova lei: O artigo 39 da Lei n. 8.177/91 estabelece que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à taxa referencial diária (TRD) acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento. Não obstante, em 2015 o TST afastou a aplicação da TRD e determinou a incidência do IPCA-E. Já nos autos da Reclamação n. 22.012/RS, que tramita no STF, foi concedida liminar para suspender a implementação do IPCA-E como índice atualização monetária de débitos, mantendo o TRD. Quanto às multas administrativas, não havia um critério uniforme de atualização.

O que diz a nova lei: Adota como referência para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial a taxa referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei no 8.177/91.

Quanto às multas administrativas, prevê que os valores, expressos em moeda corrente, serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo (arts. 634, §2º, 879, §7º, da CLT).

Garantia à execução

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que o executado que não pagasse a importância reclamada **poderia garantir a execução mediante: i) depósito do valor atualizado e acrescido das despesas processuais, ou ii) nomeação de bens à penhora**, observada a ordem preferencial estabelecida do art. 835 do CPC (art. 882). O TST, com base no art. 835, §2º, consolidou entendimento na OJ SBDI-II n. 59 de que **a carta de fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito em execução, acrescido de 30%**, equivalem a dinheiro para efeito da gradação dos bens penhoráveis, estabelecida no art. 835 do CPC (a penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem: I - dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira; II - títulos da dívida pública da União, dos Estados e do Distrito Federal com cotação em mercado; III - títulos e valores mobiliários com cotação em mercado; IV - veículos de via terrestre; V - bens imóveis; VI - bens móveis em geral; VII - semoventes; VIII - navios e aeronaves; IX - ações e quotas de sociedades simples e empresárias; X - percentual do faturamento de empresa devedora; XI - pedras e metais preciosos; XII - direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia; XIII - outros direitos).

O que diz a nova lei: Prevê que **o executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante: i) depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, ii) apresentação de seguro-garantia judicial, ou iii) nomeação de bens à penhora**, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do CPC. Portanto, acresceu uma nova hipótese de garantia à execução (seguro-garantia judicial), incorporando em parte o disposto na jurisprudência.

A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuserem a diretoria dessas instituições (art. 882 da CLT).

Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

Situação antes da nova lei: O TST pela Resolução Administrativa n. 1.470/2011 instituiu o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), composto dos dados necessários à identificação de inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações: I — estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordos judiciais

trabalhistas; ou II — decorrentes de execução de acordos firmados perante o MPT ou Comissão de Conciliação Prévia. A inclusão do devedor no BNDT, pela Resolução, seria obrigatória, caso o devedor, devidamente cientificado, não pagasse o débito ou descumprisse obrigação de fazer ou não fazer, no prazo previsto em lei.

O que diz a nova lei: Estabelece na lei que a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado **em órgãos de proteção ao crédito ou gerar inscrição no BNDT**, nos termos da lei, **depois de transcorrido o prazo de 45 dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo** (art. 883-A da CLT).

Recurso de Revista – preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional

Situação antes da nova lei: O art. 896 da CLT, modificado pela Lei n. 13.015/2014, passou a estabelecer que, **sob pena de não conhecimento, é ônus da parte, na interposição do recurso de revista: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o questionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do TST que conflite com a decisão regional; III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da CF, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.**

O que diz a nova lei: Estende expressamente à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional a aplicabilidade destes requisitos, ao exigir na interposição do recurso de revista com tal fundamento que se **transcreva na peça recursal o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido** (art. 896, § 1º-A, inciso IV, da CLT).

Incidente de uniformização de jurisprudência pelos TRTs

Situação antes da nova lei: A CLT previa que os TRTs deveriam proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicar, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que coubesse, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no CPC. Após o julgamento do incidente, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no TRT e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST serviria como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência (art. 896, §§3º a 6º).

O que diz a nova lei: Revogou a obrigatoriedade de uniformização de jurisprudência pelos TRTs e afastou a exclusividade de súmula regional ou tese jurídica prevalecente no TRT e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST **como paradigma** para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência (art. 896, §§3º a 6º, da CLT).

Recurso de Revista – ausência de pressupostos de admissibilidade

Situação antes da nova lei: Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema. Todavia, já era uma **prática no TST denegar seguimento ao recurso de revista**, por decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade, com base na Súmula 435 que consolidou entendimento de que se aplica ao processo do trabalho o artigo 932 do CPC (Inciso III - incumbe ao relator não conhecer de recurso inadmissível, prejudicado ou que não tenha impugnado especificamente os fundamentos da decisão recorrida).

O que diz a nova lei: Expressamente consignou que o **relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade** (art. 896, §14, da CLT).

Recurso de Revista – transcendência

Situação antes da nova lei: A CLT prevê que o TST, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (art. 896-A). A matéria deveria ser regulamentada pelo RITST (art. 2º da MPv n. 2.226/2001), o que não ocorreu.

O que diz a nova lei: Mantém o comando de que no recurso de revista o TST examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica e **avança na sua regulamentação (revogando a competência regimental do TST)**, estabelecendo que são indicadores de transcendência, entre outros: I - econômica, o elevado valor da causa; II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. Não demonstrada a transcendência, poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista, decisão da qual caberá agravo, com possibilidade de o recorrente realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos na sessão.

Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos TRTs limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas (art. 896-A da CLT).

Depósito recursal

Situação antes da nova lei: A CLT determinava que a **correção do depósito recursal** feito na conta vinculada do empregado ao FGTS **seria realizada com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de 3% ao ano** (art. 13, Lei n. 8.036/90 c/c art. 899 da CLT).

O que diz a nova lei: Registra expressamente na própria CLT que **o depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança**. Acrescenta que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e que são isentos os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial (art. 899, §§4º, 5º, 9º, 10, 11, da CLT).

Contribuições Previdenciárias e Depósito do FGTS

Situação antes da nova lei: Não há previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à base de incidência do recolhimento das contribuições previdenciárias e sobre a realização do depósito do FGTS. As contribuições previdenciárias têm como norma base a Lei 8.212/1991, e o FGTS tem a Lei 8.036/1990.

Observação: este tema havia sido modificado pela Medida Provisória 808/2017, que vigeu entre 14/11/2017 e 23/04/2018. Contudo, com a perda da eficácia da MP, em 24/04/2018 deixou de haver regras específicas dispendo sobre a obrigação de recolhimento à **Previdência da diferença entre a remuneração e o salário mínimo** por aqueles empregados que **receberem mensalmente remuneração inferior ao salário mínimo**, independentemente do número de vínculos de emprego existentes e dos tipos de contrato de trabalho firmados.

Terceirização

Situação antes da nova lei: A terceirização foi regulamentada pela Lei n. 13.429/2017, que alterou a Lei n. 6.019/74. Destacam-se os seguintes pontos:

- Regulamenta a terceirização sem a limitar a um tipo específico de atividade. Todavia, não deixou expresso que era possível a terceirização da atividade-fim;
- Define a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação ao pagamento das obrigações trabalhistas dos empregados da empresa contratada;
- Estabelece que a empresa de prestação de serviços a terceiros deve ter capital social compatível com o número de empregados (por exemplo, empresas com até dez empregados deve ter um capital mínimo de R\$ 10.000,00, e empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00);
- Determina que o contrato de prestação de serviços a terceiros deverá conter qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para realização do serviço e valor;
- Define que a empresa contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, mas destaca que a contratante deve garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado;
- Permite que a contratante estenda aos empregados da empresa de prestação de serviços para terceiros o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados; e
- Veda a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços.

O que diz a nova lei: Altera a regulamentação da terceirização para deixar expresso que (arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C, 5º-D da Lei n. 6.019/74):

- A prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades**, inclusive sua **atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução;
- São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços, que **podem ser de qualquer uma das atividades da contratante**, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a:
a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; II -

sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço;

- Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante;
- Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes;
- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**;
- Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados;
- O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

ANEXO

Quadro Comparativo das alterações da Lei n. 13.467/2017 Redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (redação vigente após a perda da eficácia da MP 808/2017)
	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. O CONGRESSO NACIONAL decreta:
	Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
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.	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, <u>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.</u>	§ 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.” (NR)
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.	Art. 4º

<p>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 ... <u>(VETADO)</u> ... e por motivo de acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 4.072, de 16.6.1962)</p>	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 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:</p>
	<p>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.” (NR)</p>
<p>Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p>	<p>Art. 8º</p>
<p>Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, <u>naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</u></p>	<p>§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p>
	<p>§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</p>

	<p>§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)</p>
<p>Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.</p>	<p>.....</p>
	<p>“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:</p>
	<p>I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes.</p> <p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”</p>
<p>Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:</p>	<p>“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.</p>
<p>I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000)</p>	<p>I - (revogado);</p>
<p>II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.(Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000)</p>	<p>II - (revogado).</p>
<p>§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998)</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.</p>

	<p>§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)</p>
	<p>“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.</p>
	<p>§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.</p>
	<p>§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”</p>
<p>Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p>	<p>“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência</p>
<p>Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. (Parágrafo incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p>	<p>§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.</p>
	<p>§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)</p>
	<p>“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 58</p>
<p>§ 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</p>	<p>.....</p>

<p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado até <u>o local</u> de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, <u>salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</u> (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 3º <u>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.</u> (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)</p>	<p>§ 3º (Revogado).” (NR)</p>
<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempoparcial aquele cuja duração não exceda a <u>vinte e cinco</u> horas semanais.</p>	<p>“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime detempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cujaduração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</p>
<p>§ 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. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p>	<p>§ 1º</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>§ 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.</p>
<p>.....</p>	<p>§ 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.</p>
<p>.....</p>	<p>§ 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 subseqüente, caso não sejam compensadas.</p>

	<p>§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p>
	<p>§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)</p>
<p>Art. 59. A duração <u>normal</u> do trabalho poderá ser acrescida de horas <u>suplementares</u>, em número não excedente de <u>2 (duas)</u>, <u>mediante acordo escrito entre empregador e empregado</u>, ou <u>mediante contrato coletivo</u> de trabalho.</p>	<p>“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.</p>
<p>§ 1º <u>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.</u></p>	<p>§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>.....</p>
<p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma <u>do parágrafo anterior</u>, <u>fará o trabalhador jus</u> ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 4º <u>Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.</u></p>	<p>§ 4º (Revogado).</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)</p>
	<p>“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.</p>

	<p>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.”</p>
	<p>“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.</p>
	<p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”</p>
<p>Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p>	<p>Art. 60.</p>
	<p>Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)</p>
<p>Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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.</p>	<p>Art. 61.</p>
<p>.....</p>	<p>..... “ (NR)</p>

<p>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, <u>poderá</u> ser exigido independentemente de acordo <u>ou contrato</u> coletivo <u>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.</u></p>	<p>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>
<p>Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p>	<p>“Art. 62.</p>
<p>I - os empregados que exercem atividade externaincompatível com a fixação de horário de trabalho,devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p></p>	<p>III – os empregados em regime de teletrabalho.</p>
<p>Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).</p>	<p>..... “ (NR)</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 71.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>§ 4º <u>Quando o</u> intervalo para repouso e alimentação, <u>previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo</u> 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>.....</p>	<p>..... “(NR)</p>
<p></p>	<p>“TÍTULO II</p>
<p></p>	<p>.....</p>

	CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO
Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.
	“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 10 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 contratual.”
	“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.”
<u>Art. 84.</u> Para efeito da aplicação do salário mínimo, será o país dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre	Art. 84. (Revogado).
<u>Art. 86.</u> Sempre que, em uma região ou zona, se verificarem diferenças de padrão de vida, determinadas por circunstâncias econômicas de caráter urbano, suburbano, rural ou marítimo, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante proposta da respectiva Comissão de Salário Mínimo e ouvido o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, autorizá-la a subdividir a região ou zona, de acordo com tais circunstâncias.	Art. 86. (Revogado).
<u>Art. 130-A.</u> Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:	Art. 130-A. (Revogado.)
<u>Art. 134.</u> 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.	“ Art. 134.
§ 1º <u>Somente em casos excepcionais serão</u> as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.	§ 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 <u>Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.</u>	§ 2º (Revogado).
	§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.</p>	<p>Art. 143.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>§ 3º <u>O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.</u></p>	<p>§ 3º (Revogado).</p>
<p>.....</p>	<p style="text-align: center;">“TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL</p>
<p>Art. 223 - <u>A penalidade de que trata o art. 222, será sempre aplicada no grau máximo, se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo, assim como nos casos de reincidência. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967). (Revogado pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)</u></p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.”</p>
<p>.....</p>	<p>“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.”</p>
<p>.....</p>	<p>“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.”</p>
<p>.....</p>	<p>“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.”</p>
<p>.....</p>	<p>“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.”</p>
<p>.....</p>	<p>“Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.</p>
<p>.....</p>	<p>§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.</p>

	§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.”
	“Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
	I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X – o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa.
	§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
	I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
	§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
	§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. ”
Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.	Art. 372.

<p>Parágrafo único – <u>Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</u></p>	<p>Parágrafo único – (Revogado.)</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 384. (Revogado).</p>
<p>Art. 394-A. <u>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.</u></p>	<p>“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p>
	<p>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.</p>
<p>Parágrafo único. (VETADO).</p>	<p>§ 1º</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 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.” (NR)</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 396</p>

<p><u>Parágrafo único</u> - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p>	<p>§ 1º</p>
	<p>§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)</p>
<p>Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.</p>	<p>.....</p>
	<p>“Art. 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.”</p>
<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p>	<p>“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.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 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.” (NR)</p>
<p>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.</p>	<p>Art. 444.</p>

	<p>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)</p>
<p>Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p>	<p>Art. 448</p>
	<p>“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.</p>
	<p>Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”</p>
<p>Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.</p>	<p>Art. 452</p>
	<p>“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.</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p>
	<p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p>

	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p>
	<p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p>
	<p>I – remuneração;II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;III – décimo terceiro salário proporcional;IV – repouso semanal remunerado; eV – adicionais legais.</p>
	<p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 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.”</p>
<p>Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.</p>	<p>Art. 456.</p>
	<p>“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.</p>

	<p>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 a higienização das vestimentas de uso comum.”</p>
<p>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.</p>	<p>“Art. 457.</p>
<p>§ 1º Integram o salário <u>não só</u> a importância fixa estipulada, <u>como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos</u> pelo empregador.</p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p>
<p>§ 2º <u>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.</u></p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que fôr cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 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)</p>
<p>Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-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.</p>	<p>“Art. 458.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>

	<p>§ 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 nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)</p>
<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>na mesma localidade</u>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p>	<p>“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, etnia, nacionalidade ou idade.</p>
<p>§ 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 <u>for</u> superior a <u>2</u> (dois) anos.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, <u>hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.</u></p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 3º No caso do <u>parágrafo anterior</u>, as promoções <u>deverão</u> ser feitas <u>alternadamente</u> por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.</p>	<p>§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções <u>poderão</u> ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 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.” (NR)</p>

<p>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.</p>	<p>Art. 468.</p>
<p><u>Parágrafo único.</u> 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.</p>	<p>§ 1º</p>
	<p>§ 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.” (NR)</p>
<p>Art. 477. <u>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.</u></p>	<p>“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.</p>
<p><u>§ 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.</u></p>	<p>§ 1º (Revogado).</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p><u>§ 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.</u></p>	<p>§ 3º (Revogado).</p>
<p><u>§ 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.</u></p>	<p>§ 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.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>

<p>§ 6º <u>O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</u></p>	<p>§ 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.</p>
<p>a) <u>até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou</u></p>	<p>a) (revogada);</p>
<p>b) <u>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.</u></p>	<p>b) (revogada).</p>
<p>§ 7º <u>O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.</u></p>	<p>§ 7º (Revogado).</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 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)</p>
	<p>“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.”</p>
	<p>“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.”</p>
<p>Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:</p>	<p>“Art. 482.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</p>

<p>Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.</p>	<p>.....” (NR)</p>
<p>Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.</p>	<p>Art. 484 -</p>
	<p>“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:</p>
	<p>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.</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”</p>
<p>Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.</p>	<p>Art. 507 -</p>
	<p>“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.”</p>
	<p>“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.</p>

	<p>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. ”</p>
	<p>“TÍTULO IV-A DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p>
<p>Art. 510 - Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968)</p>	<p>Art. 510 -</p>
	<p>“Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p>
	<p>§ 1º A comissão será composta: I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.</p>
	<p>§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. ”</p>

	<p>“Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:</p> <p>I – representar os empregados perante a administração da empresa;</p> <p>II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;</p> <p>III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;</p> <p>IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;</p> <p>V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;</p> <p>VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;</p> <p>VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.</p>
	<p>§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.</p>
	<p>§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.”</p>
	<p>“Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.</p>
	<p>§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.</p>
	<p>§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.</p>
	<p>§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.</p>
	<p>§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.</p>

	<p>§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.</p>
	<p>§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. ”</p>
	<p>“Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.</p>
	<p>§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.</p>
	<p>§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.</p>
	<p>§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.</p>
	<p>§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. ”</p>
<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar <u>na</u> folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao <u>S</u>indicato, quando por este notificados, <u>salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</u></p>	<p>“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</p>
<p>Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>	<p>..... “ (NR)</p>

<p>Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)</p>
<p>Art. 579. A contribuição sindical <u>é devida por todos aqueles</u> que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</p>	<p>“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)</p>
<p>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical <u>por estes devida aos</u> respectivos sindicatos.</p>	<p>“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e 29 expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical <u>dos empregadores efetuar-se-á</u> no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que <u>requerem</u> às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</p>	<p>“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)</p>
<p>Art. 601. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 601. (Revogado).</p>
<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do <u>imposto</u> sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>	<p>“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>Art. 604. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 604. (Revogado).</p>

<p>Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p>	<p>Art. 611</p>
	<p>“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.
	<p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p>
	<p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p>

	<p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p>
	<p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p>
	<p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”</p>

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;**
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;**
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);**
- IV – salário mínimo;**
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;**
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;**
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;**
- VIII – salário-família;**
- IX – repouso semanal remunerado;**
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;**
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;**
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;**
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;**
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;**
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;**
- XIX – aposentadoria;**
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;**
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;**
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;**

	<p>XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p>
	<p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. ”</p>
<p>Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p>	<p>Art. 614.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>§ 3º Não será permitido estipular duração de <u>Convenção</u> ou <u>Acordo</u> superior a <u>2 (dois)</u> anos.</p>	<p>§ 3º Não será permitido estipular duração de <u>convenção coletiva</u> ou <u>acordo coletivo de trabalho</u> superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)</p>
<p>Art. 620. As condições estabelecidas em <u>Convenção quando mais favoráveis</u>, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.</p>	<p>“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)</p>
<p>Art. 634. Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.</p>	<p>Art. 634.</p>

<p><u>Parágrafo único.</u> A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.</p>	<p>§ 1º</p>
	<p>§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)</p>
<p>Art. 652. Compete às <u>Juntas de Conciliação e Julgamento:</u></p>	<p>“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.</p>
<p>.....</p>	<p>..... "(NR)</p>
<p>Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:</p>	<p>Art. 702.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, <u>na forma prescrita no Regimento Interno.</u></p>	<p>f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, 36 podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.</p>
	<p>§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.” (NR)</p>

<p>Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título <u>contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irrelevantes, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.</u></p>	<p>“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.</p>
<p><u>Parágrafo único.</u> Os prazos <u>que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.</u></p>	<p>§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses: I – quando o juízo entender necessário; II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.</p>
	<p>§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.” (NR)</p>
<p>Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:</p>	<p>“Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:</p>
<p>.....</p>	<p>.....” (NR)</p>
<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.</p>	<p>Art. 790.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior <u>ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.</u></p>	<p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>

	§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. ” (NR)
Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, <u>salvo se</u> beneficiária <u>de</u> justiça gratuita.	“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.
	§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.
	§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.
	§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.
	§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. ” (NR)
Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.	Art. 791.
	"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.
	§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.
	§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I – o grau de zelo do profissional; II – o lugar de prestação do serviço; III – a natureza e a importância da causa; IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.
	§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

	<p>§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.</p>
	<p>§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”</p>
	<p>“TÍTULO X</p> <p>.....</p>
	<p>CAPÍTULO II</p> <p>.....</p>
	<p>Seção IV-A Da Responsabilidade por Dano Processual</p>
<p>Art. 792. Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.</p>	<p>Art. 792. (Revogado).</p>
<p>Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo.</p>	<p>.....</p>
	<p>“Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.”</p>
	<p>“Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:</p> <p>I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;</p> <p>II – alterar a verdade dos fatos;</p> <p>III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;</p> <p>IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;</p> <p>V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;</p> <p>VI – provocar incidente manifestamente infundado;</p> <p>VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.”</p>

	<p>“Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.</p>
	<p>§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má- fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.</p>
	<p>§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>
	<p>§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. ”</p>
	<p>“Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.</p>
	<p>Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”</p>
<p>Art. 800. Apresentada a exceção de incompetência, <u>abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.</u></p>	<p>“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.</p>
	<p>§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.</p>
	<p>§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.</p>
	<p>§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.</p>
	<p>§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente. ” (NR)</p>

<p>Art. 818. <u>A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.</u></p>	<p>“Art. 818. O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante</p>
	<p>§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.</p>
	<p>§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.</p>
	<p>§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.” (NR)</p>
<p>Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.</p>	<p>Art. 840.</p>
<p>§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação <u>do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida</u>, a qualificação <u>do reclamante e do reclamado</u>, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p>	<p>§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p>
<p>§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em <u>2 (duas)</u> vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no <u>parágrafo anterior</u></p>	<p>§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.</p>
	<p>§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)</p>
<p>Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.</p>	<p>Art. 841.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>

	<p>§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)</p>
<p>Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.</p>	<p>Art. 843.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
	<p>§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)</p>
<p>Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p>	<p>Art. 844.</p>
<p>Parágrafo único. Ocorrendo, <u>entretanto</u>, motivo relevante, poderá o <u>presidente</u> suspender o julgamento, designando nova audiência.</p>	<p>§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.</p>
	<p>§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.</p>
	<p>§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.</p>
	<p>§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.</p>
	<p>§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.” (NR)</p>

<p>Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p>	<p>Art. 847.</p>
	<p>Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)</p>
	<p style="text-align: center;">“TÍTULO X</p>
	<p>.....</p>
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p>
	<p>.....</p>
	<p style="text-align: center;">Seção IV Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica</p>
<p>Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.</p>	<p>Art. 855 -</p>
	<p>“Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.</p>
	<p>§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação; II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.</p>
	<p>§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).”</p>
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III-A</p>
	<p style="text-align: center;">DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL</p>
	<p>‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p>
	<p>§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.</p>

	§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. ”
	“Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.”
	“Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.”
	“Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.
	Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. ”
Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.	"Art. 876.
Parágrafo único. <u>Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.</u>	Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)
Art. 878. A execução <u>poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.</u>	“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.
Parágrafo único. <u>Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.</u>	Parágrafo único. (Revogado). ” (NR)
Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.	Art. 879.
.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o <u>Juiz poderá</u> abrir às partes prazo <u>sucessivo de 10 (dez)</u> dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.	§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão
.....
	§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991. ” (NR).
Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da <u>mesma</u> , atualizada e acrescida das despesas processuais, <u>ou nomeando bens</u> à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. <u>655 do Código Processual Civil</u> .	“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente , atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.” (NR)
Art. 883 - Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.	Art. 883 -
	“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”
Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.	Art. 884.
.....
	§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições. ” (NR).
Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:	Art. 896.
.....

§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:	§ 1º-A.....
	IV – transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.
.....
§ 3º <u>Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicação, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).</u>	§ 3º (Revogado).
§ 4º <u>Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência.</u>	§ 4º (Revogado).
§ 5º <u>A providência a que se refere o § 4º deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecuráveis.</u>	§ 5º (Revogado).
§ 6º <u>Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência.</u>	§ 6º (Revogado).
.....
	§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade. ” (NR)

<p>Art. 896-A. O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.</p>	<p>Art. 896-A.</p>
	<p>§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros: I – econômica, o elevado valor da causa; II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; III – social, a postulação, por reclamante recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.</p>
	<p>§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.</p>
	<p>§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.</p>
	<p>§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.</p>
	<p>§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.</p>
	<p>§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)</p>
<p>Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.</p>	<p>Art. 899.</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p><u>§ 4º O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.</u></p>	<p>§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.</p>

§ 5º <u>Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.</u>	§ 5º (Revogado).
.....
	§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.
	§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.
	§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974

Como era	Como ficou
Art. 4º -A. <u>Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</u>	“Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
.....” (NR)
	“Art. 4º - C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

	§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.
	§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”
Art. 5º -A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.	“ Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas 53 atividades, inclusive sua atividade principal.
..... "(NR)
.....
	“ Art. 5º-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.”
	“ Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”
Alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990	
Como era	Como ficou
Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:	Art. 20.
.....
	I-A – extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
..... “ (NR)
Alterações na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991	
Como era	Como ficou
Art. 28. Entende-se por salário de contribuição:	Art. 28.
.....

§ 8º <u>Integram o salário de contribuição pelo seu valor total:</u>	§ 8º (Revogado).
a) <u>o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal;</u>	a) (revogada);
.....
§ 9º Não integram o salário de contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:	§ 9º
.....
h) <u>as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal;</u>	h) as diárias para viagens
.....
q) <u>o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;</u>	q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses , despesas médico hospitalares e outras similares;
.....
	z) os prêmios e os abonos.

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – RT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Desirée Gonçalo Timo

Carolina Ávila

Pablo Rolim

Equipe Técnica

Andreia Carvalho

Aretha Amorim

Luísa Bretas

Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCOM

Carlos Alberto Barreiros
Diretor de Comunicação

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves
Gerente-Executiva de Publicidade e Propaganda

xxxxxxxxx

Produção Editorial

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente-Executivo de Administração, Documentação e Informação

Jakeline Mendonça

Normalização de elementos pré e pós-textuais



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA