

**CSB**  
CENTRAL DOS SINDICATOS  
BRASILEIROS



# QUADRO COMPARATIVO REFORMA TRABALHISTA







## CONCEITO DE EMPREGADOR: CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO – RESPONSABILIDADE

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

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

### NOVA CLT

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

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

**§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, 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.**

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação altera o conceito de grupo econômico acrescentando requisitos para a sua configuração. Mesmo que haja identidade entre os sócios, o trabalhador deverá demonstrar o interesse integrado, a efetiva comunhão e a atuação conjunta das empresas, o que acaba por causar a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador.

#### CONSEQUÊNCIAS:

Assim, a exigência de ter que provar tais requisitos dificulta para o trabalhador a configuração do grupo econômico e, conseqüentemente, a caracterização da responsabilidade solidária de tais empresas pelo pagamento dos débitos trabalhistas gerados pela respectiva relação de trabalho.

## TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR: DESCARACTERIZAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – JORNADA DE TRABALHO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

### NOVA CLT

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

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

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I – práticas religiosas;
- II – descanso;
- III – lazer;
- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;
- VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova lei traz a disposição expressa de que no caso do trabalhador permanecer no local de trabalho por escolha própria ou para o fim do exercício de atividades particulares, tal período não será computado como tempo à disposição do empregador, não sendo, por consequência, considerado como jornada de trabalho efetiva.



### CONSEQUÊNCIAS:

A nova previsão contraria o previsto pela súmula 366<sup>1</sup> do TST, tendo em vista que o entendimento já consolidado era no sentido de que o horário do registro do ponto uma vez sendo ultrapassado além de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, geraria o direito pelo empregado de percepção de horas extras com relação ao período excedente, mesmo que tal período fosse para a execução de atividades pessoais do empregado.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

O rol do § 2º é meramente exemplificativo, podendo ser acrescentadas e consideradas outras atividades a critério do empregador ou do judiciário.

## APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: RESTRIÇÃO DA ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO – SÚMULAS E EXAMES DE INSTRUMENTOS COLETIVOS

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

### NOVA CLT

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.

### § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 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.

<sup>1</sup> Súmula nº 366 do TST – CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as EXTRAS. MINUTOS que variem de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez 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.).

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação prevê que súmulas e jurisprudências não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei. Além disso, dispõe que a Justiça do Trabalho não poderá analisar o conteúdo das normas coletivas, devendo apenas observar se foram atendidos os requisitos formais para celebração do instrumento coletivo.

### CONSEQUÊNCIAS:

Causará uma restrição da interpretação judicial, pois esta ficará condicionada somente a verificar a obediência quanto à forma do instrumento coletivo, o que afronta diretamente a independência do Poder Judiciário e a efetividade da jurisdição.

## EMPREGADOR: SÓCIO RETIRANTE – RESPONSABILIDADE

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

Art. 10-A O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I – a empresa devedora;
- II – os sócios atuais; e
- III – os sócios retirantes.

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

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação prevê que a empresa sucessora somente terá a ela atribuída a responsabilidade solidária pela quitação das verbas trabalhistas do empregado caso fique demonstrada a ocorrência de fraude. Além disso, atribui caráter subsidiário



à responsabilidade do sócio retirante, limitada às ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato social.

#### CONSEQUÊNCIAS:

A modificação do contrato social com a retirada e inclusão de sócios ocasionando, por consequência, a responsabilidade subsidiária do sócio retirante e a necessidade de comprovação da ocorrência de fraude, acabam por dificultar o recebimento dos créditos trabalhistas pelo empregado.

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

A Justiça do Trabalho já vem aplicando o limite de dois anos da data da retirada do sócio para efeito da aplicação de responsabilidade quanto às verbas trabalhistas, baseada nas regras previstas no art. 1.003, parágrafo único, da nova legislação, e art. 1.032, do Código Civil.

## PRAZO PRESCRICIONAL

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 11 O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

### NOVA CLT

**Art. 11 O direito de ação 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.**

I – (Revogado)

II – Revogado)

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 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.

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação uniformiza o prazo para exercício do direito de ação em relação ao trabalhador urbano e rural, adequando assim, ao art. 7º, inciso XXIX, da CF. Caso o trabalhador pretenda a busca pelo pagamento de prestações de cunho sucessivo, ou seja, que se prolongam com o tempo. Por exemplo, o pagamento decorrente de uma diferença salarial. Se não observar o prazo prescricional, de cinco e dois anos, será a ele aplicada a prescrição total, ou seja, não terá mais direito a reivindicar nenhuma das prestações que lhe eram devidas. Por fim, a nova redação traz expressamente a hipótese de interrupção da prescrição, a qual se dará pelo simples ajuizamento da reclamação trabalhista.

Registra-se:

- A prescrição é a perda do direito de ação ocasionada pelo transcurso do tempo, em razão de seu titular não o ter exercido.
- A interrupção da prescrição é quando o prazo prescricional que estava em curso para de correr e, caso volte a ser contado novamente, começará a ser contado novamente do zero.

### CONSEQUÊNCIAS:

A prescrição total é contrária aos interesses dos trabalhadores, porque impede o recebimento das parcelas decorrentes de ilegalidades no contrato de trabalho. Quanto à interrupção da prescrição apenas em caso de ajuizamento de ação, observa-se que contraria entendimento jurisprudencial do TST.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

O parágrafo 2º coincide com o entendimento do TST firmado na Súmula 294<sup>2</sup>.

O parágrafo 3º condiz com o já previsto pela Súmula 268<sup>3</sup> do TST.

# PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE – LIMITAÇÃO DO DIREITO DE AÇÃO

## CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

## NOVA CLT

Art. 11-A Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

<sup>2</sup> Súmula nº 294 do TST – PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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.

<sup>3</sup> Súmula nº 268 do TST – PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.



§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação permite a aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, que ocorrerá caso, no prazo de dois anos, o exequente (trabalhador) não se manifeste na execução quanto à satisfação de seu crédito. Por exemplo, acontecerá caso o exequente não indique bens do executado (empregador) para serem executados dentro do referido prazo no bojo da execução.

### CONSEQUÊNCIAS:

Ocasionará a extinção do processo, deixando o trabalhador de receber as verbas trabalhistas que lhe são de direito devidas pelo empregador.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

A previsão da instituição da prescrição intercorrente afronta a Súmula 114<sup>4</sup> do TST.

## NÃO REGISTRO DO EMPREGADO – MULTA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

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.

Art. 41 Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, as férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.**

### NOVA CLT

Art. 47 O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

<sup>4</sup> Súmula nº 114 do TST. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) – É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput*, 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.

§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção ao critério da dupla visita.

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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 47) A nova legislação aumenta o valor da multa pelo não registro do empregado para R\$ 3.000 (três mil reais), no caso de empresa de grande porte, e R\$ 800,00 (oitocentos reais), no caso de microempresa ou empresa de pequeno porte.

(Art. 47-A) A nova legislação especifica multa no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) no caso do empregador não informar na CTPS os dados do trabalhador (qualificação civil ou profissional, data da admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes, etc.).

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 47) Na prática, o valor arbitrado na legislação é desproporcional ao mal social e ao prejuízo causado ao trabalhador pelo não registro de sua carteira de trabalho.

(Art. 47-A) A especificação de multa apenas para a falta de registro e falta de anotação dos dados pertencentes ao trabalhador na Carteira de Trabalho acaba por fazer com que as demais infrações continuem sem majoração, o que causa, portanto, uma punibilidade inócua.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

(Art. 47) Não justifica a diferenciação de valores para a aplicação da multa por porte de empresa, uma vez que o ilícito cometido é o mesmo por qualquer tipo de empregador, independentemente de seu tamanho.

## JORNADA DE TRABALHO – HORAS IN ITINERE – NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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



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

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

## NOVA CLT

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

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

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

§ 3º (Revogado)

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação retira o direito às horas *in itinere* (horas de percurso) que se configura quando o empregador fornece o transporte ao empregado em razão do local de trabalho ser de difícil acesso ou não servido por transporte público.

### CONSEQUÊNCIAS:

O disposto contraria entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho e terá influência direta na saúde do trabalhador, uma vez que este terá reduzido o tempo para o exercício de suas atividades particulares, pois acabará por despendar maior tempo para a conclusão de suas atividades profissionais.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

Súmula 90<sup>5</sup> e 320<sup>6</sup> do TST.

---

<sup>5</sup> Súmula n° 90 do TST.

**HORAS IN ITINERE. TEMPO DE SERVIÇO. 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.

<sup>6</sup> Súmula n° 320 do TST – HORAS IN ITINERE. OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere.

## JORNADA DE TRABALHO: CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

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

### NOVA CLT

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

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

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

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

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

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

§ 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.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação estende a duração do contrato de trabalho por regime de tempo parcial que antes eram de 25 horas para 30 horas semanais, com a impossibilidade de execução de horas extras, ou então com duração de 26 horas semanais com a possibilidade de realização de até, no máximo, seis horas extras por semana.

## CONSEQUÊNCIAS:

Veda a prestação de hora extra quando a jornada for de 30 horas semanais, mas permite a prestação de seis horas extras por semana na jornada de 26 horas, podendo a jornada atingir 32 horas por semana, o que impossibilitará o trabalhador de laborar em mais de um estabelecimento. Logo, o empregado possuirá uma jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais, percebendo, por consequência, remuneração inferior a que receberia caso o limite de 25 horas da legislação anterior tivesse sido mantido. Diante de tal previsão, será viável o labor pelo empregado em mais de um estabelecimento.

# JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO – HORAS EXTRAS

## CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

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

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

(Art. 59-A) Não há previsão.

(Art. 59-B) Não há previsão.

## NOVA CLT

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

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

§ 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 10 (dez) horas diárias.

§ 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.

#### § 4º (Revogado)

§ 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.

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

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

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

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

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 59) A nova legislação permite que o regime de compensação de jornada na modalidade “banco de horas” seja pactuado por acordo individual, retirando a obrigatoriedade de instrumento coletivo.

(Art. 59-A) A nova legislação permite que o regime de compensação de jornada na modalidade “jornada 12 x 36” seja pactuado por acordo individual, retirando a necessidade de instrumento coletivo.

(Art. 59-B) A nova legislação dispõe que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 59) Prevê a estipulação de horas extras através de instrumento individual, retirando a figura do sindicato que é o responsável pelo equilíbrio dos acordos entre empregador e empregado.

### MATERIAL UNIVERSAL

(Art. 59-B) O exposto na nova legislação vai de encontro com entendimento sumulado nº 85<sup>7</sup> do TST.

<sup>7</sup> Súmula nº 85 do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) 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, deverão ser pagas 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.



## INSALUBRIDADE – AUTORIZAÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

### NOVA CLT

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.

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

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação retira a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para que os empregadores possam determinar a prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres no caso dos trabalhadores que possuem a jornada 12 x 36 horas.

#### CONSEQUÊNCIAS:

A saúde do trabalhador é colocada em risco, uma vez que é necessário que um profissional com conhecimento técnico na área examine se a exposição por 12 horas seguidas em um determinado ambiente insalubre não será prejudicial à integridade física do trabalhador.

## DURAÇÃO DO TRABALHO – EXCESSO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

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

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

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

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).

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.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este



ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

## NOVA CLT

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

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

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

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

- I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
- II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;
- III – os empregados em regime de teletrabalho.

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).

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.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

**§ 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.**

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 61) A nova legislação retira a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho quando, por motivo de necessidade imperiosa, a duração da jornada exceder o limite legal ou convencionado entre as partes.

(Art. 62) A nova legislação dispõe que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica no pagamento apenas do período suprimido, contrariando entendimento sumulado nº 437<sup>8</sup> do TST que prevê o pagamento total, correspondente a todo o período. Além disso, a redação altera a natureza da verba indenizatória, não integrando, em razão disso, a remuneração do empregado.

(Art. 71) A nova legislação dispõe que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica no pagamento apenas do período suprimido, contrariando entendimento sumulado nº 437<sup>8</sup> do TST que prevê o pagamento total, correspondente a todo o período. Além disso, a redação altera a natureza da verba indenizatória, não integrando, em razão disso, a remuneração do empregado.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 61) Altera o entendimento previsto na legislação anterior que estabelecia a necessidade de aviso por parte do empregador, com antecedência mínima de dez dias, à autoridade competente, acerca do não obediência do limite legal ou convencionado da jornada de trabalho. Tal falta de obrigatoriedade dificultará a fiscalização de cumprimento

<sup>8</sup> INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inteso à negociação coletiva. III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, *caput* e § 4º da CLT.



de jornadas exaustivas e sem necessidade imperiosa pelos empregados.

(Art. 62) Os empregados em regime de teletrabalho passam a não ter direito à percepção de horas extraordinárias, intervalo intrajornada e interjornada, hora noturna e adicional noturno.

## TELETRABALHO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

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

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo 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.

### COMENTÁRIOS

#### ○ QUE ALTERA:

(Art. 75-A) A nova legislação cria o contrato de trabalho em regime de teletrabalho.

(Art. 75-B) A nova legislação conceitua o teletrabalho como sendo aquele prestado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

(Art. 75-C) A nova legislação dispõe sobre a forma de contratação de empregado no regime de teletrabalho e estipula a conversão do teletrabalho em trabalho presencial a critério do empregador desde que comunicado o empregado com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

(Art. 75-D) A nova legislação dispõe sobre responsabilidade acerca da possibilidade de reembolso das despesas arcadas pelo empregado para prestação do trabalho remoto que será prevista em contrato escrito.

(Art. 75-E) nova legislação estipula que os empregados deverão ser instruídos quanto à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, devendo assinar um termo de responsabilidade.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 75-B) O dispositivo não estabelece de que forma será realizado o comparecimento do empregado nas dependências do empregador, inclusive no tocante à limitação de frequência e de horas do comparecimento, podendo causar insegurança jurídica. Além disso, a nova legislação não impõe limites para a jornada de trabalho, já que excluiu os trabalhadores por teletrabalho do capítulo que trata da duração da jornada, nem trata de registro e controle dos horários destes.

(Art. 75-C) Dá liberdade ao contratante para realizar a alteração da forma de execução do contrato de trabalho (presencial ou a distância) a seu critério, bastando somente que realize a devida comunicação ao trabalhador respeitando o período mínimo de 15 dias, ficando o empregado a mercê do empregador.

(Art. 75-D) A redação não deixa clara se essa responsabilidade será do empregador. Sendo assim, poderá ocorrer a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador, o que não é permitido.

(Art. 75-E) Ao determinar a assinatura do termo de responsabilidade, o dispositivo transfere o risco do empreendimento ao trabalhador. Ao determinar a assinatura do termo de responsabilidade, o dispositivo transfere o risco do empreendimento ao trabalhador.

## FÉRIAS

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

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

### NOVA CLT

Art. 134 As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à



data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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

**§ 2º (Revogado)**

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

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação permite que as férias sejam fracionadas em até três períodos, não podendo um período ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos. Além disso, o dispositivo proíbe a concessão de férias dois dias antes do dia de repouso semanal remunerado (domingo) ou feriado.

### CONSEQUÊNCIAS:

A previsão de fracionamento de férias pode dificultar o planejamento do descanso pelo empregado, além de estipular um período mínimo de descanso, de apenas cinco dias, não resultando em um descanso efetivo para o trabalhador.

## DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

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

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

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

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

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

Art. 223-F A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 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.

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 223-A) A nova legislação regulamenta que o dano extrapatrimonial será regido apenas pelos dispositivos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho.

(Art. 223-B) A nova legislação conceitua dano extrapatrimonial.

(Art. 223-C) A nova legislação dispõe sobre os bens juridicamente tutelados e inerentes à pessoa física.



(Art. 223-D) A nova legislação dispõe sobre os bens imateriais juridicamente inerentes à pessoa jurídica.

(Art. 223-E) A nova legislação dispõe sobre os responsáveis pelo dano extrapatrimonial.

(Art. 223-F) A nova legislação dispõe sobre a possibilidade dos danos extrapatrimoniais serem cumulados com os danos materiais.

(Art. 223-G) A nova legislação quantifica o dano moral ao fixar valores referentes à indenização a ser paga.

#### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 223-A) Com a determinação de aplicação apenas da CLT para a reparação de danos, são excluídas as regras previstas pela Constituição Federal e pelo Código Civil e, com isso, por consequência haverá a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, que são frequentes no âmbito da Justiça do Trabalho.

(Art. 223-G) Engessa a estipulação de danos morais aos limites estabelecidos na nova legislação.

## INSALUBRIDADE

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

Parágrafo único. (VETADO)

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

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

### NOVA CLT

**Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:**

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes

sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

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.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

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

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 394-A) A nova legislação permite que a empregada gestante ou lactante trabalhe em ambientes insalubres.

(Art. 396) A nova legislação prevê que os horários para amamentação serão definidos por meio de acordo individual entre o empregado e o empregador.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 394-A) Coloca em risco a saúde da gestante e do feto ao estabelecer a possibilidade desta de exercer atividade laboral em local insalubre, caso não possua atestado médico que estipule o contrário.

(Art. 396) A depender da atividade exercida e do perfil do empregador, a trabalhadora poderá ter o direito de amamentação suprimido.

## TRABALHADOR AUTÔNOMO/TRABALHO INTERMITENTE/ CONTRATO INDIVIDUAL

### CLT (ANTES DA REFORMA)

(Art. 442-B) Não há previsão.

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

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- 
- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
  - b) de atividades empresariais de caráter transitório;
  - c) de contrato de experiência.

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.

(Art. 448-A) Não há previsão.

(Art. 452-A) Não há previsão.

## NOVA CLT

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.

**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.**

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

§ 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.

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.

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.

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

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

Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

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

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

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

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

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

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

§ 9º A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 442-B) A nova legislação prevê a contratação de trabalhador na condição de autônomo afastando a caracterização da figura de empregado, mesmo para os casos em que este exercer função com exclusividade e de forma contínua ao empregador.

(Art. 443) A nova legislação adiciona o contrato intermitente como nova forma de contrato individual de trabalho. Além disso, determina que esta forma de contratação pode se fazer valer em qualquer tipo de atividade prestada com subordinação e de forma não contínua pelo empregado ao empregador, exceto para os aeronautas regidos por legislação própria.

(Art. 444) A nova legislação prevê que os trabalhadores com nível superior e salário mensal igual ou superior a duas



vezes o limite máximo podem negociar diretamente com os empregadores sobre matérias que antes apenas eram realizadas mediante negociações coletivas.

(Art. 448-A) A nova legislação normatiza preceito já consolidado na jurisprudência, versando que há responsabilidade do sucessor empresarial nas obrigações trabalhistas.

O parágrafo único condiciona a responsabilidade solidária apenas se comprovada fraude na transferência.

(Art. 452-A) A nova legislação regulamenta o trabalho intermitente, estabelecendo que a remuneração não poderá ser inferior ao valor da hora do salário-mínimo e o chamado para a prestação de serviço deve se dar com, pelo menos, três dias de antecedência, sendo o silêncio do empregado considerado como recusa ao serviço.

Todavia, uma vez aceita a oferta e descumprido o combinado, será devida uma multa de metade do valor da remuneração que seria paga. Deste modo, o trabalhador que não comparecer ao trabalho, por exemplo, pode ser obrigado a ter que remunerar o empregador em razão de tal ausência. Além disso, o § 6º garante aos trabalhadores contratados na forma de trabalho intermitente férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais, FGTS e direito a férias a cada 12 meses de serviço prestado pelo mesmo empregador.

#### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 442-B) Reconhece o que hoje é legalmente vedado, uma vez que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação/vínculo de emprego.

(Art. 443) Legaliza o trabalho de forma eventual, com menos custos ao empregador, permitindo a remuneração apenas sobre as horas efetivamente trabalhadas e deixando o trabalhador sempre à disposição do empregador.

(Art. 452-A) Apesar de estabelecer regras que garantem o mínimo de rendimento aos trabalhadores intermitentes, prevê o prazo de apenas três dias para comunicação da convocação para o trabalho, o que não fornece ao trabalhador perspectiva concreta de poder prestar serviços para mais de um empregador, por não possuir tempo hábil para se programar e conseguir conciliar mais de uma relação de emprego. Além disso, estipula a possibilidade de contrato individual de trabalho de forma verbal, o que retira do empregado a segurança e a garantia de cumprimento do que fora acordado à época da contratação.

## PADRÃO – VESTIMENTA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

Art. 456-A Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

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

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação prevê a licitude do uso de vestimentas que contenham logomarcas da empresa contratante e de empresas parceiras pelos trabalhadores.

O parágrafo primeiro coloca como responsabilidade do trabalhador realizar a higiene de sua vestimenta de trabalho, salvo quando forem necessários procedimentos ou produtos diferentes para este fim.

### CONSEQUÊNCIAS:

Contraria as jurisprudências dos tribunais que aduzem que o uso de vestimentas com a finalidade de promover a divulgação das empresas viola a imagem do trabalhador e faz uso indevido do direito à personalidade do trabalhador.

O parágrafo único acrescenta ser do trabalhador a responsabilidade pela higienização de seu uniforme, o que contraria o entendimento jurisprudencial do TST, o qual leciona que sempre que o uso do uniforme for de caráter obrigatório, os gastos referentes à higienização são do empregador<sup>9</sup>.

## REMUNERAÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

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

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

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

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

<sup>9</sup> RR-354-23.2013.5.04.0781. 5ª Turma do TST.



§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

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

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

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

## NOVA CLT

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

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

**§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.**

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também

aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

§ 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.

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

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

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI – previdência privada;
- VII – (VETADO)
- VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

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

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

§ 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.

**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.**

**§ 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 4 (quatro) anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 (dois) anos.**

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

**§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções deverão ser feitas por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.**

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

**§ 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.**

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 457) A nova legislação altera o § 1º retirando os valores de percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador da integração dos salários dos empregados.

No § 2º, deixa claro que prêmios, abonos, diárias para viagens, entre outros, ainda que habituais, não incorporam a remuneração, contrato de trabalho ou qualquer outra base de cálculo trabalhista ou previdenciário.

Acrescenta o § 4º para definir o que seria considerado como prêmio em razão de desempenho superior ao esperado.

(Art. 458) A nova legislação inclui o § 5º para adicionar a assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas como óculos e aparelhos dentários como não passíveis de incorporação salarial do empregado para qualquer efeito, nem ao salário de contribuição.

(Art. 461) A nova legislação acrescenta que o trabalho será de igual valor se prestado ao mesmo empregador, podendo ser exercido em localidades distintas. Além disso, o § 1º reduz a possibilidade de equiparação salarial por quem exerce a mesma função, aumentando o prazo de tempo de serviço para esta equiparação de dois para quatro anos e adiciona que os trabalhadores que pleiteiam tal equiparação não podem ter diferença de tempo superior a dois anos na mesma função. O § 2º, ainda, afasta a obrigação do registro de plano de carreira da empresa junto ao órgão público competente, responsável pela fiscalização. E, para finalizar, retira a equiparação salarial entre empregados quando utilizados paradigmas contemporâneos (com menos tempo de serviço), ainda que declaradas as vantagens em ação judicial própria.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 457) Contraria diversas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Por exemplo, as súmulas 101<sup>10</sup> e 282<sup>11</sup>.

(Art. 461) Impõe restrições à efetivação da isonomia salarial.

<sup>10</sup>Súmula nº 101 do TST. *Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.*

<sup>11</sup>Súmula nº 282 do TST. *Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio, compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.*

## GRATIFICAÇÃO – CONTRATO INDIVIDUAL/ALTERAÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

### NOVA CLT

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

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

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

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação inclui o § 2º, que aduz que independentemente do tempo em que o trabalhador estiver na empresa ocupando cargo com remuneração de gratificação, caso seja destituído, não ocorrerá a incorporação desta em seu salário.

#### CONSEQUÊNCIAS:

Contraria entendimento sumulado do TST, nº 372<sup>12</sup>, que garante a estabilidade financeira ao trabalhador que exerce cargo com gratificação há mais de dez anos. Retira dos trabalhadores a segurança de remuneração em relação ao valor que lhe é acrescido no exercício da função de confiança, uma vez que este, com ou sem justo motivo, pode retornar ao cargo anterior não tendo garantia de não diminuição do salário, independentemente do tempo que ficou no exercício da função.

<sup>12</sup>Súmula nº 372 do TST. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.



# EXTINÇÃO DO CONTRATO – DEMISSÃO – DISPENSA IMOTIVADA – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

## CLT (ANTES DA REFORMA)

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

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

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

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

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

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

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

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

§ 9º (Vetado)

(Art. 477-A) Não há previsão.

(Art. 477-B) Não há previsão.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

(Art. 484-A) Não há previsão.

## **NOVA CLT**

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

### **§ 1º (Revogado)**

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

### **§ 3º (Revogado)**

### **§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:**

- I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou**
- II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.**

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

**§ 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.**



**a) (Revogada)**

**b) (Revogada)**

**§ 7º (Revogado)**

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

§ 9º (Vetado)

§ 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.

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.

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.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 484-A O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso-prévio, se indenizado; e

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

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 477) A nova legislação retira do § 6º os prazos limites do pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, colocando prazo apenas para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Ademais, passa o prazo para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação para dez dias contados do término do contrato. Anteriormente era 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-A) A nova legislação coloca no mesmo patamar as dispensas individuais ou em massa sem justo motivo e adiciona que não é necessário instrumento coletivo ou autorização da entidade sindical para serem validadas tais demissões.

(Art. 477-B) A nova legislação leciona que aos trabalhadores que aderirem ao plano de demissão voluntária terão presumida a quitação plena e irrevogável de todos os débitos decorrentes da relação de emprego.

(Art. 482) A nova legislação inclui o inciso “m”, que adiciona a hipótese de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão no rol dos itens para dispensa do empregado com justa causa pelo empregador.

(Art. 484-A) A nova legislação regulamenta a extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes em que será devido a metade do aviso-prévio e metade da indenização do FGTS. Além disso, passa a permitir a movimentação da conta do FGTS, limitado a 80% do valor. Ademais, no § 2º, restringe o acesso ao seguro-desemprego nesta hipótese de extinção.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 477) Retira o direito do empregado à indenização paga pelo empregador nas rescisões dos contratos por prazo indeterminado. A revogação do § 1º dá margem a dizer que não é necessária a homologação por sindicato ou pelo Ministério do Trabalho para dar quitação das rescisões aos contratos e pedidos de demissão para empregados com mais de um ano de serviço, o que retira a segurança do trabalhador no momento da rescisão. Além disso, estipula que a



simples conferência dos direitos pagos seria capaz de ensejar em quitação, o que poderá dificultar que o trabalhador postule as diferenças daquilo que não foi corretamente pago. Ademais, passa o prazo para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação para dez dias contados do término do contrato. Anteriormente era 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-A) Diverge do estipulado pela Convenção nº 158 da OIT, que versa sobre a dispensa imotivada, cuja ratificação era uma das bandeiras do movimento sindical. Além disso, retira a intervenção sindical na demissão em massa que era realizada com intermédio das entidades sindicais, objetivando diminuir os impactos desta modalidade de rescisão.

(Art. 477-B) Dificulta o acesso do trabalhador que aderiu ao plano de demissão à justiça, por considerar a quitação irrevogável e viola o preceito constitucional elencado no art. 5º, inciso XXXV<sup>13</sup>.

(Art. . 484-A) Poderá diminuir os direitos decorrentes da dispensa, por se tratar de modalidade de extinção realizada através de acordo entre empregado e empregador, numa relação em que é sabido não haver similitude de nivelamento entre as partes.

## ARBITRAGEM

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

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.

### COMENTÁRIOS

#### ○ QUE ALTERA:

A nova legislação prevê a possibilidade de realização da arbitragem para os contratos de trabalho que possuam remuneração superior a duas vezes o limite máximo para os benefícios do RGPS.

#### ○ CONSEQUÊNCIAS:

○ O dispositivo vai de encontro à prerrogativa de negociação coletiva pertencente aos sindicatos, pois estipula que estes

<sup>13</sup>Art. 5º, XXXV, da Constituição Federal: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito".

trabalhadores podem negociar diretamente com o empregador, sem levar em consideração que, mesmo percebendo uma quantia razoável de remuneração, eles ainda se encontram em posição de subordinação e dependência frente o empregador.

## **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL/EFICÁCIA/LIBERATÓRIA**

### **CLT (ANTES DA REFORMA)**

Não há previsão.

### **NOVA CLT**

Art. 507-B É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### **COMENTÁRIOS**

#### **O QUE ALTERA:**

A nova legislação estipula a faculdade de quitação anual das obrigações trabalhistas, a qual terá que ser homologada perante o sindicato e terá a eficácia liberatória.

#### **CONSEQUÊNCIAS:**

Contraria o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ao estabelecer que o acordo de termo de quitação tem eficácia liberatória.

## **REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO/ COMISSÃO/ELEIÇÃO**

### **CLT (ANTES DA REFORMA)**

Não há previsão.

### **NOVA CLT**

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.

§ 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.

§ 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.

Art. 510-B 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;

**VIII – acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.**

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 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.**

§ 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso-prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 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.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 510-A) A nova legislação prevê uma comissão de representantes dos trabalhadores, que será desvinculada da entidade sindical.

(Art. 510-B) A nova legislação estabelece diversas atribuições para a comissão de representantes dos empregados. Dentre elas, a mais importante seria o acompanhamento na realização das convenções e acordos coletivos.

(Art. 510-C) A nova legislação estabelece regras e prazos para a eleição dos membros da comissão de representantes dos empregados. A eleição será convocada com o mínimo de 30 dias de antecedência, diferente do que ocorria quando o texto original do projeto previa a antecedência mínima de 15 dias para a realização da eleição.

(Art. 510-D) A nova legislação estabelece a duração do mandato da comissão de representantes dos empregados, bem como o direito à estabilidade aos membros eleitos. Além de prever a forma de emissão e conservação dos documentos referentes ao processo eleitoral.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 510-A) O enunciado, ao estipular a desnecessidade de filiação sindical, desmerece por completo o movimento sindical e a prerrogativa de negociação coletiva inerente ao sindicato.

(Art. 510-B) Estabelece as atribuições dos representantes dos empregados, tornando mais fácil a fiscalização dos trabalhadores quanto à representatividade realizada pela comissão.

(Art. 510-C) Veda a participação da empresa ou do sindicato na realização de tais eleições. Deixando que as eleições corram sem que a entidade sindical, que objetiva a garantia dos direitos dos trabalhadores, possa auxiliar para que as eleições ocorram sem nenhuma fraude.



## CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – FACULTATIVIDADE – AUTORIZAÇÃO EMPREGADO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

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.

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.

Art. 579 A contribuição sindical é devida por todos aqueles 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.

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 por estes devida aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

- a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;
- b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

Art. 583 O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 587 O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602 Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão

descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

## **NOVA CLT**

**Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados.**

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.

**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.**

**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.**

**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 expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.**

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

- a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;
- b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

**Art. 583 O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.**

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.



**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 requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.**

**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.**

**Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.**

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 545) A nova legislação exclui a previsão da exceção feita pela CLT quanto à contribuição sindical, esta passará a ser facultativa e dependerá de autorização do empregado para que seu desconto seja efetuado.

(Art. 578) A nova legislação prevê que para o recolhimento da contribuição sindical deve ser exigida a prévia e expressa autorização do empregado.

(Art. 579) A nova legislação prevê que a contribuição sindical somente será descontada dos participantes de uma determinada categoria econômica ou profissional caso seja por estes prévia e expressamente autorizada.

(Art. 582) A nova legislação reforça que para o recolhimento da contribuição sindical passa a ser exigida a prévia e expressa autorização do empregado.

(Art. 583) A nova redação determina que a contribuição sindical somente será descontada dos empregados, trabalhadores avulsos, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais caso seja por estes prévia e expressamente autorizada.

(Art. 587) A nova legislação prevê que o contribuinte que não estiver laborando no mês de janeiro e que venha a ser contratado posteriormente a este mês somente terá que recolher a contribuição caso faça esta opção de maneira expressa.

(Art. 602) A nova legislação estipula que a contribuição sindical somente será descontada pelo empregador caso seu desconto seja prévia e expressamente autorizado pelo empregado

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 545) Acaba com a contribuição sindical obrigatória, não a substituindo por nenhuma outra fonte de custeio sindical. Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o empregado fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser descontada.

(Art. 578) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

(Art. 579) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

(Art. 582) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

(Art. 583) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize

expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

(Art. 587) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

(Art. 602) Causa o enfraquecimento do movimento sindical, uma vez que caso o contribuinte fique silente e não autorize expressamente o desconto da contribuição esta não poderá ser recolhida.

#### **OUTROS COMENTÁRIOS:**

(Art. 545) Uma vez colocada na lei a expressão genérica “contribuições devidas”, tal inclusão acaba fazendo com que sejam abrangidos todos os tipos de contribuições, ou seja, tanto a sindical como também a assistencial.

Quando é colocada no substitutivo a expressão “contribuições devidas”, acaba por serem abrangidos todos os tipos de contribuições, tanto a sindical como também a assistencial.

(Art. 579) Reforça a necessidade de autorização prévia e expressa para que haja o desconto.

Com a nova redação, fica omissa a questão da distribuição da contribuição em caso de inexistência de federação.

(Art. 583) Não fica claro o meio pelo qual deverá ser realizada a comunicação da autorização.

## **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

### **CLT (ANTES DA REFORMA)**

Não há previsão.

### **NOVA CLT**

Art. 611-A 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 individual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, 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 – identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 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.

§ 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.

§ 3º Sendo 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.

§ 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.

§ 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.

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;

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;
- 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.

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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 611-A) A nova legislação estipula a prevalência do negociado sobre o legislado. Foram elencados 15 itens que podem ser objeto de negociação e que irão prevalecer sobre o legislado. Cumpre ressaltar que a nova redação também incluiu o termo “entre outros” possibilitando o acréscimo discricionário de mais pontos.

(Art. 611-B) A nova legislação prevê de forma expressa a listagem de direitos fundamentais que não poderão sofrer redução ou supressão em negociações coletivas.

Dentre tais direitos estão previstos todos os contidos no artigo 7º da Constituição Federal e outros de caráter fundamentais que foram listados expressamente nos incisos do novo dispositivo legal.



### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 611-A) Ocorrendo a hipótese de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que trate de direitos atualmente previstos em lei, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação.

(Art. 611-B) Por meio da disposição contida no parágrafo único desta lei, uma das maiores causas de doença no trabalho, que é relacionada à duração do trabalho e aos intervalos intra e extra jornadas, acaba por ser ignorada, o que poderá causar um maior índice de adoecimento do trabalhador.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

(Art. 611-A) A justificativa utilizada para a redação da nova legislação é a de que os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade com o empresariado. No entanto, é sabido que não existe paridade entre tais partes, não havendo fonte legítima para a realização de negociação. Não se pode considerar que os sindicatos laborais, por mais fortes e estruturados que sejam, estão em igualdade de condições para negociar com as empresas/sindicatos patronais, uma vez que aqueles somente têm força para discutir a respeito das condições de trabalho, não tendo nenhum poder de interferência sobre a criação/oferta de empregos pelos empregadores.

## ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA – ULTRATIVIDADE – EXTINÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 614 Os Sindicatos convenentes 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.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

### NOVA CLT

Art. 614 Os Sindicatos convenentes 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.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

**§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos, sendo vedada a ultratividade.**

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação veta a ultratividade da norma coletiva de forma expressa.

### CONSEQUÊNCIAS:

A falta de ultratividade causará a exclusão e a redução de direitos já anteriormente conquistados, por meio de normas coletivas, pelos trabalhadores.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

A ultratividade garante a vigência de direitos contidos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal fato é necessário para coibir pressões empresariais por minoração de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções. A ultratividade é essencial para evitar a diminuição de direitos já anteriormente conquistados pelos trabalhadores em negociações já anteriormente realizadas. O fim da ultratividade causará um desequilíbrio de forças das partes durante a realização da negociação coletiva.

## PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA – INVERSÃO DE HIERARQUIA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 620 As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

### NOVA CLT

**Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.**

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova redação permite que o estipulado em acordo coletivo SEMPRE prevaleça sobre as disposições contidas na



convenção coletiva, mesmo que as condições estabelecidas neste último instrumento sejam mais favoráveis ao trabalhador.

#### CONSEQUÊNCIAS:

Violação do princípio da norma mais favorável. Completa inversão da hierarquia da prevalência dos instrumentos coletivos. Tal preponderância poderá se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentando ainda mais as negociações

## MULTA DESCUMPRIMENTO DE LEIS TRABALHISTAS – REAJUSTE – TAXA REFERENCIAL BANCO CENTRAL

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

### NOVA CLT

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.

§ 1º A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação prevê que as multas aplicadas em decorrência do descumprimento das leis trabalhistas passarão a ser ajustadas tomando por base a taxa referencial divulgada pelo Banco Central e não mais pelo IPCA.

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

O IPCA é um índice que **mede a variação de preços de mercado** para o consumidor final. Estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mensalmente, ele representa o índice oficial da inflação no Brasil. A **Taxa Referencial (TR)** surgiu para tentar controlar a inflação no início da década de 90, durante o Plano Collor II. Ela é uma taxa de juros da economia brasileira, sendo divulgada nos principais portais econômicos em valores diários, mensais e histórico anual.

## COMPETÊNCIA JUSTIÇA DO TRABALHO – HOMOLOGAÇÃO ACORDOS EXTRAJUDICIAIS – MATÉRIAS TRABALHISTAS

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 652 Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

I – os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II – os dissídios concernentes à remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

V – as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO – decorrentes da relação de trabalho.

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

### NOVA CLT

Art. 652 Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

I – os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II – os dissídios concernentes à remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho;

V – as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO – decorrentes da relação de trabalho.

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da



falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação trouxe uma competência nova para as Varas Trabalhistas, a de decidir quanto à homologação dos acordos extrajudiciais que versem sobre matéria trabalhista.

### CONSEQUÊNCIAS:

Diante da previsão da possibilidade de haver a quitação anual por parte do empregado, das verbas trabalhistas por ele recebidas do empregador, caberá ao Poder Judiciário verificar a possibilidade de cancelar ou não, ou seja, homologar ou não, tal acordo realizado entre as partes no intuito de conferir a tal tratativa uma maior força e credibilidade perante a sociedade.

# COMPETÊNCIA PLENO – SÚMULAS E ENUNCIADOS – CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO

## CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 702 Ao Tribunal Pleno compete:

I – em única instância:

- a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público;
- b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei;
- c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior;
- d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei;
- e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão;
- f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno;
- g) aprovar tabelas de custas e emolumentos, nos termos da lei;
- h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal;

II – em última instância:

- a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária;

- b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas “b” e “c” do inciso I deste artigo;
- c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando estas diverjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal;
- d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno;
- e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos.

§ 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea “c”, deste artigo, terá força de prejudgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902.

§ 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal:

- a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes;
- b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei;
- c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista;
- d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acordados;
- e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão.

## NOVA CLT

Art. 702 Ao Tribunal Pleno compete:

I – em única instância:

- a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público;
- b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei;
- c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior;
- d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei;
- e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão;
- 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 pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, 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;**
- g) aprovar tabelas de custas e emolumentos, nos termos da lei;
- h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal;



II – em última instância:

- a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária;
- b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas “b” e “c” do inciso I deste artigo;
- c) julgarembargos das decisões das Turmas, quando estas diverjamentresi ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal;
- d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno;
- e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos.

§ 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea “c”, deste artigo, terá força de prejudgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902.

§ 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal:

**a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes;**

- b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei;
- c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista;
- d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;
- e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão.

§ 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.

§ 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 o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação estipula que o Pleno do Tribunal passará a ter a competência para realizar tanto a alteração de súmulas como também de enunciados jurisprudenciais. A redação anterior previa somente a possibilidade de alteração de súmulas por parte do Pleno do Tribunal. Ademais, para realizar tais alterações, o Pleno do Tribunal teria que observar as normas contidas no regimento interno do próprio Tribunal. Com a nova redação, a própria lei já trouxe em seu bojo a previsão das regras que devem ser seguidas na realização de tais alterações.

### CONSEQUÊNCIAS:

Ampliação da competência do Pleno do Tribunal, que antes da nova redação somente possuía capacidade para estabelecer súmulas e não alterá-las e nem estabelecer ou alterar enunciados jurisprudenciais.

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

Quando se tratar de julgamentos sobre as súmulas e enunciados, estes deverão ser públicos e divulgados com no mínimo 30 minutos de antecedência do início da sessão, podendo haver sustentações orais pelos legitimados – previsão não contida na redação anterior da CLT.

## CONTAGEM DE PRAZOS PROCESSUAIS – DIAS ÚTEIS – POSSIBILIDADE DE DILAÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 775 Os prazos estabelecidos neste Título 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.

Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

### NOVA CLT

**Art. 775 Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.**

**§ 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.**

**§ 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.**

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação estabelece que os prazos serão contados apenas em dias úteis, igual o que já ocorre no Código de Processo Civil – CPC. Com a nova redação, o magistrado, a seu critério, poderá avaliar e decidir por dilatar os prazos processuais em curso ou então alterar a ordem em que as provas serão produzidas pelas partes.

#### CONSEQUÊNCIAS:

Retirada da previsão da prorrogação dos prazos que vencerem em sábados, domingos ou feriados, tendo em vista que com a contagem destes somente em dias úteis fará com que tal possibilidade não mais exista. Ocorrência de paridade entre as normas, quanto aos prazos, já previstas no Código de Processo Civil e as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.



## VALOR CUSTAS PROCESSUAIS – LIMITES MÍNIMO E MÁXIMO – DEFINIÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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:

- I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;
- II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;
- III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;
- IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitral-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

### NOVA CLT

**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:**

- I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;
- II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;
- III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;
- IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitral-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação passa a prever expressamente o limite máximo quanto ao valor relativo às custas processuais que poderão ser pagas pelas partes litigantes.

### CONSEQUÊNCIAS:

As partes, ao ingressarem em juízo, de antemão já passam a deter o conhecimento do mínimo e do máximo que por ventura terão que arcar com as custas processuais.

# JUSTIÇA GRATUITA – OBTENÇÃO – ALTERAÇÃO DO CRITÉRIO DE DEFERIMENTO

## CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§ 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

§ 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 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.

## NOVA CLT

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.

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§ 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

**§ 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 30% (trinta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

### **COMENTÁRIOS**

#### **QUE ALTERA:**

A nova legislação altera o patamar financeiro da parte litigante para que esta possa conquistar o direito à justiça gratuita e com isso não realizar o pagamento das custas e despesas processuais.

#### **CONSEQUÊNCIAS:**

A justiça gratuita poderá ser requerida quando a parte interessada comprovar a percepção de salário igual ou inferior a 30% do limite máximo dos benefícios da Previdência Social. O deferimento da gratuidade da justiça não está mais atrelado somente à comprovação da condição de hipossuficiência pela parte que perceber salário igual ou inferior ao mínimo legal.

## **HONORÁRIOS PERICIAIS – PAGAMENTO – BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA**

### **CLT (ANTES DA REFORMA)**

Art. 790-B A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.

### **NOVA CLT**

**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 outra lide, a União responderá pelo encargo.

### **COMENTÁRIOS**

#### **QUE ALTERA:**

A nova legislação institui que mesmo a parte sendo beneficiária da justiça gratuita, esta, caso requeira a realização de perícia, terá que arcar com os custos pelo pagamento dos honorários periciais.

#### O QUE ALTERA:

Poderá ocasionar a coação do Trabalhador a não entrar na justiça e nem a requerer prova pericial de importância para o deslinde da ação em trâmite no Poder Judiciário.

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

A nova legislação busca facilitar o pagamento pela parte dos honorários periciais, além de prever a possibilidade de parcelamento dos honorários e o pagamento deste pela União, caso a parte não obtenha créditos na ação capaz de suportar tais custos.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

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 em face da 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.

§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa.

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

Art. 793-A Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

(Art. 791-A) A nova legislação prevê que passam a ser devidos honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, sobre o proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. São devidos



mesmo quando o advogado atue em causa própria, quando a parte estiver assistida pelo sindicato de sua categoria, nas ações contra a Fazenda Pública e na reconvenção. Em caso de procedência parcial, o juiz arbitrará sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita e não obtiver proveito econômico, o crédito fica suspenso e decai depois de decorridos dois anos do trânsito em julgado.

(Art. 793-A) Inclui na CLT dispositivos sobre a litigância de má-fé.

#### O QUE ALTERA:

(Art. 791-A) A doutrina e a jurisprudência já vinham no sentido de admitir a necessidade dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, uma vez que estes já existem em todas as esferas do direito processual. Fica mantida a figura do *jus postulandi*.

(Art. 793-A) Traz maior segurança às partes litigantes, uma vez que dificulta processos temerários.

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

(Art. 791-A) O entendimento do TST é o de que não são admissíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 219<sup>14</sup>.

(Art. 793-A) A antiga legislação trabalhista era omissa quanto à litigância de má-fé, o que fazia com que a Justiça do Trabalho socorresse ao CPC para a aplicação desse instituto. Essa lacuna era prejudicial ao bom andamento do processo, uma vez que alguns juízes se mostravam refratários à aplicação da litigância de má-fé.

## RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL – LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

Art. 793-A Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- 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 – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

<sup>14</sup>HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. I – Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e 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**. 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.

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

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.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo se dará nos mesmos autos.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

(Art. 793-A) A nova redação inclui dispositivos sobre a litigância de má-fé.

(Art. 793-B) A nova redação inclui o mesmo rol de hipóteses previsto no art. 80 do CPC.

(Art. 793-C) A nova legislação acresce o mesmo dispositivo previsto no art. 81 do CPC, ou seja, a multa deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa.

Entretanto, quando o valor da causa for irrisório, a nova redação prevê que a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, diferentemente do CPC, que prevê a fixação da multa em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.

(Art. 793-D) A nova legislação dispõe sobre a aplicação da multa de litigância de má-fé também para os casos de falso testemunho.

# PROCEDIMENTO DE ARGUIÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

## CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 800 Apresentada a exceção de incompetência, 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.

## NOVA CLT

**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.**

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação disciplina o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

Somente a incompetência relativa pode ser arguida por meio de exceção, pois a incompetência absoluta deve ser alegada no próprio bojo da contestação, como matéria preliminar, nos termos do art. 799, § 1º da CLT. A competência em razão do lugar é relativa. Com a nova redação da CLT, a parte terá o prazo de cinco dias para apresentar a exceção contados a partir da notificação. Além disso, o processo será suspenso e a audiência somente será realizada após a decisão da exceção.

## ÔNUS DA PROVA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 818 A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

### NOVA CLT

#### **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.

§ 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.

§ 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.  
§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

Disciplina o ônus da prova no processo do trabalho.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

A nova redação vem no mesmo sentido do art. 373 do CPC.

Ressalte-se que não havia uniformidade de interpretação do ônus da prova no processo do trabalho, a antiga redação da CLT apenas mencionava que o ônus da prova incumbe à parte que a fizesse.

## PEDIDOS NAS AÇÕES TRABALHISTAS: CERTO, DETERMINADO E QUANTIFICADO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Art. 840 A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

### NOVA CLT

Art. 840 A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

**§ 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.**

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:



A nova legislação passa a exigir que o **pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e tenha o seu valor devidamente indicado.**

#### OUTROS COMENTÁRIOS:

Pedido certo é aquele feito de forma expressa, com precisão, de conteúdo explícito. Dessa forma, a inicial que não apresentar pedido certo e determinado não está apta a ser conhecida, pois faltará um pressuposto processual de existência da relação jurídica processual.

## DESISTÊNCIA DA AÇÃO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

§ 1º A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

### NOVA CLT

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.

§ 1º A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação inclui o § 3º, o qual condiciona a desistência do reclamante à anuência do reclamado. Se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá sua tramitação.

#### O QUE ALTERA:

Sobre o tema, o art. 485, § 4º, do CPC dispõe que "oferecida a contestação, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação". Uma interpretação literal do dispositivo leva à conclusão de que, se o pedido de desistência for apresentado antes da resposta do réu, não há necessidade de consentimento desse último e o feito pode ser extinto.

## PREPOSTO

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

### NOVA CLT

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.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação dispõe que o preposto não precisa ser empregado da empresa, contrariando o entendimento sumulado nº 377 do TST<sup>15</sup>.

#### COMENTÁRIOS:

Pela nova redação, o art. 843, § 3º da CLT permite que qualquer empresa seja representada em juízo por preposto não empregado. Instrumentaliza a compreensão de descomprometimento com a relação de emprego e com a integração pessoalizada de pessoas no empreendimento.

<sup>15</sup>Súmula nº 377 do TST: Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Compl. nº 123, de 14/12/2006.

# EFEITOS DECORRENTES DO NÃO COMPARECIMENTO DAS PARTES EM AUDIÊNCIA

## CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

## NOVA CLT

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.

**§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.**

§ 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 oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no *caput* 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.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A legislação inova no art. 844, § 2º, aduzindo que na hipótese de ausência do reclamante à audiência, este será condenado ao pagamento de custas, ainda que beneficiário de justiça gratuita. Salvo se demonstrar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. O § 3º estabelece que o pagamento dessas custas é condição para propositura de nova demanda.

### OUTROS COMENTÁRIOS:

Embora sejam medidas tendentes a restringir acesso à jurisdição, parece razoável que haja repressão às ausências irresponsáveis às audiências. O problema criado é determinar o pagamento mesmo se beneficiário de justiça gratuita. Cria-se hipótese de penalização permanente ao trabalhador pobre, que – em razão de falta à audiência – jamais poderá ver a injustiça consertada.

## MOMENTO ADEQUADO PARA APRESENTAÇÃO DA DEFESA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

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.

### NOVA CLT

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.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

### COMENTÁRIOS

#### O QUE ALTERA:

A nova legislação permite que a defesa seja apresentada de forma escrita até a audiência para adequar o procedimento ao processo eletrônico, que já está sendo implementado na maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho.

#### CONSEQUÊNCIA:

Não traz tempo hábil para verificação da defesa escrita apresentada pela parte contrária.

## DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

### CLT (ANTES DA REFORMA)

Não há previsão.

### NOVA CLT

Art. 855-A Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos art. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 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.

## COMENTÁRIOS

### O QUE ALTERA:

A nova legislação traz para o texto da CLT os dispositivos adotados na Instrução Normativa do TST, de modo a conferir-lhes força de lei.

### CONSEQUÊNCIA:

Modifica o posicionamento anteriormente adotado na CLT sobre a desconsideração da personalidade jurídica.

# PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

## CLT (ANTES DA REFORMA)

(Art. 855-B) Não há previsão.

(Art. 855-C) Não há previsão.

(Art. 855-D) Não há previsão.

(Art. 855-E) Não há previsão.

(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 executadas pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. 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.

Art. 878 A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos da nova legislação anterior.

Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

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.

§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal.

§ 1º-A A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas.

§ 1º-B As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente.

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para

impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.

§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.

§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

Art. 882 O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.

(Art. 883-A) Não há previsão.

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:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo.

§ 1º-A Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho 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 Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3º 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).

§ 4º 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.

§ 5º 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.

§ 6º Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente 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.

§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados.

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou à súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

§ 10 Cabe recurso de revista por violação à lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011.

§ 11 Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

§ 12 Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.

§ 13 Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.

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.

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.

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito

de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região.

§ 3º (Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)

§ 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.

§ 5º 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.

§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.

§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar.

§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo.

## **NOVA CLT**

Art. 855-B O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C O disposto neste Capítulo não prejudica os prazos estabelecidos 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 executadas pela forma estabelecida neste Capítulo.

**Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II 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.**

**Art. 878 A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.**



### **Parágrafo único. (Revogado)**

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.

§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal.

**§ 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.**

§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.

§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.

§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD), divulgada pelo Banco Central do Brasil, observado o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

**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 na nova legislação, art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.**

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, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de sessenta dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

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:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal

Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo.

§ 1º A Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho 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 Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte;

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.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3º 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).

§ 4º 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.

§ 5º 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 irrecorríveis.

§ 6º Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente 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.

§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados.

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou à súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

§ 10 Cabe recurso de revista por violação à lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição



Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011.

§ 11 Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

§ 12 Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.

§ 13 Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.

§ 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.

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.

§ 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.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 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.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto a não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do Relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 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.

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.

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região.

§ 3º (Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)

**§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.**

### **§ 5º (REVOGADO)**

§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.

§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrarcar.

§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrarcar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo.

§ 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.

## **COMENTÁRIOS**

### **O QUE ALTERA:**

(Art. 855-B) A nova legislação dispõe que a homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação por advogados distintos entre as partes.

(Art. 855-C) A nova legislação prevê a aplicação da multa prevista no art. 477, §8º da CLT.

(Art. 855-D) A nova legislação dispõe sobre o procedimento de homologação de acordo extrajudicial.

(Art. 855-E) A nova legislação dispõe sobre a suspensão do lapso prescricional quando ajuizado o pedido de homologação.

(Art. 876) A nova legislação dispõe que a Justiça do Trabalho executará de ofício as contribuições sociais previstas na alínea "a" do inciso I e no inciso II do art. 195 da CF/88, quais sejam: as contribuições 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; do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social de que trata o art. 201.

(Art. 878) A nova legislação dispõe que a execução de ofício somente será possível quando as partes não tiverem advogados.

(Art. 879) A nova legislação dispõe sobre a liquidação de sentença. Altera o § 2º para que torne obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, dispõe que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial Diária, a TRD.

(Art. 882) A nova legislação permite que o seguro de garantia judicial também seja utilizado como garantidor da dívida, equiparando-o ao depósito em dinheiro e à nomeação de bens à penhora.

(Art. 883-A) A nova legislação instituiu um prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

(Art. 896) A nova legislação aduz sobre as hipóteses de cabimento do recurso de revista.

(Art. 896-A) A nova legislação estabelece que o Tribunal Superior do Trabalho, além dos pressupostos objetivos estabelecidos nas alíneas do art. 896 examinará, previamente, se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

(Art. 899) A nova legislação estipula que depósito recursal passará a ser feito em conta judicial e não mais na conta



vinculada do empregado e será corrigido com os mesmos índices da poupança.

Foram acrescentados os parágrafos 9º ao 11º, em que se estabeleceu a proporcionalidade do valor a ser depositado a título de depósito recursal por porte de empresa.

### CONSEQUÊNCIAS:

(Art. 855-B) Submete o acordo extrajudicial à apreciação judicial, analisando se o mesmo encontra-se dentro dos ditames legais, trazendo maior segurança ao trabalhador, que deve ser entendido como a parte hipossuficiente da demanda.

(Art. 876) Traz maior celeridade à execução processual, uma vez que pode ser realizada de ofício pelo magistrado. (Vide Súmula Vinculante nº 53 do STF<sup>16</sup> e Súmula nº 368 do TST<sup>17</sup>).

(Art. 878) A nova legislação dispõe sobre a liquidação de sentença. Altera o § 2º para que torne obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, dispõe que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial Diária, a TRD.

(Art. 879) O dispositivo tem o objetivo de evitar que a parte devedora se veja surpreendida com valores absurdos, homologados sem análise prévia, e que podem gerar bloqueios de conta em valores incompatíveis com o valor real.

(Art. 896) Traz maior celeridade, uma vez que permite que o Ministro Relator, monocraticamente, despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do objeto.

(Art. 896-A) A transcendência prevista tem o sentido daquilo que excedeu ou ultrapassa o sentido ordinário, dos limites comuns, mas que acaba por compreender um critério subjetivo do julgador. O art. 896-A foi incluído pela Medida Provisória nº 2.226 de 4/9/2001, em que dispõe que o TST no recurso de revista apreciará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos seus reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, cabendo ao órgão máximo trabalhista regulamentar a matéria quanto ao seu processamento. Porém, a transcendência do recurso de revista ainda não foi regulamentada pelo TST. Dessa forma, o substitutivo vem no sentido de disciplinar essa transcendência, que se assemelha com o requisito da repercussão geral necessário para o conhecimento do recurso extraordinário.

<sup>16</sup>Súmula Vinculante nº 53: A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

<sup>17</sup>**SÚMULA Nº 368.** I – A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais provenientes das sentenças que proferir. A competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições previdenciárias alcança as parcelas integrantes do salário de contribuição, pagas em virtude de contrato de emprego reconhecido em juízo, ou decorrentes de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, objeto de acordo homologado em juízo. II – É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46 e Provimento da CGJT nº 01/96. III – Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/99 que regulamentou a Lei nº 8.212/91 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição.



**CSB**  
CENTRAL DOS SINDICATOS  
BRASILEIROS



Av. Auro Soares de Moura Andrade, 252 – Conj. 91 e 92 – Barra Funda – São Paulo/SP – Brasil  
CEP 01156-001 – Tel.: (11) 2384-5705 / 2384-5706 – [www.csb.org.br](http://www.csb.org.br)