



## REFORMA TRABALHISTA

### LEI Nº 13.467/17 E MP 808/17

Em um cenário de turbulência política e de gravíssima crise econômica, em 13 de julho de 2017 foi sancionada pela Presidência da República a Lei nº 13.467, promovendo **alterações** na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como nas Leis nºs 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91, objetivando adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Em 14 de novembro de 2017, foi editada a Medida Provisória nº 808, a qual **alterou** algumas das disposições previstas na Lei nº 13.467/17.

Neste sentido, passamos a pontuar as disposições alteradas pela reforma trabalhista, conforme segue.

#### GRUPO ECONÔMICO - ART. 2º DA 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 serviços.*

*§ 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.*

**O que mudou:** A caracterização de Grupo Econômico não se dá pela identidade de sócios, mas sim pela comunhão de interesses e atuação conjunta das Empresas.

#### SÓCIO RETIRANTE - ART. 10-A DA 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.*

**O que mudou:** Passou a existir norma específica, sendo que o Judiciário não mais poderá definir/interpretar suas decisões contra referido dispositivo de lei (segurança jurídica).



### SUCESSÃO EMPRESARIAL - ART. 448-A DA CLT

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

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

**O que mudou:** Disciplina a sucessão de Empresas e estabelece responsabilidade solidária da sucedida se verificada a existência de fraude.

### DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - ART. 855-A DA CLT

*Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 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).*

**O que mudou:** Disciplina em que situações poderão ocorrer a desconconsideração da personalidade jurídica, pela qual os sócios passam a ser considerados devedores.

### TEMPO À DISPOSIÇÃO - ART. 4º DA 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 período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:*

*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.*

**O que mudou:** Permite permanência do Empregado na Empresa fora da jornada de trabalho, sem que isto represente tempo à disposição.

#### **HORAS IN ITINERE - ART. 58 DA CLT**

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

*(...)*

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

*§ 3º (Revogado).*

**O que mudou:** O texto põe fim às horas *in itinere*, inclusive quando o percurso se dá por meio de transporte fornecido pela Empresa.

#### **HORAS EXTRAS - BANCO DE HORAS - ART. 59 DA 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 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.*

**O que mudou:** Cria a possibilidade da existência de banco de horas ajustado diretamente entre Empresa e Empregado, sem necessariamente a interveniência do Sindicato Laboral (hora por hora – sem acréscimo); limita em 6 (seis) meses o prazo do Banco de Horas individual e reconhece a possibilidade de compensação de horas no mesmo mês, ou seja, paga-se ou desconta-se o saldo remanescente.



## HORAS COMPENSADAS - ADICIONAL DEVIDO - ART. 59-B DA CLT

*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.*

**O que mudou:** Dispõe que o não atendimento das exigências para compensação não importará na repetição do pagamento das horas excedentes se não excedida a jornada semanal, mas sim, apenas o correspondente adicional; define que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza acordo de compensação (ao contrário do que prevê a Súmula 85, IV, do TST) e banco de horas.

## INTERVALO SUPRIMIDO - INDENIZAÇÃO - ART. 71 DA CLT

*Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas.*

*§ 1º. Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar 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.*

**O que mudou:** A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, detendo natureza indenizatória.



#### INTERVALO - MULHER - ART. 384 DA CLT

*Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.*

**O que mudou:** Este artigo foi revogado, em vista do princípio da isonomia prevista constitucionalmente entre homens e mulheres.

#### INTERVALO - LACTANTE - ART. 396 DA CLT

*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 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.*

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

**O que mudou:** Permite flexibilizar por consenso entre Empresa e Empregada a fruição dos períodos para amamentação.

#### JORNADA 12X36 - ART. 59-A DA CLT

*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.*

**O que havia mudado:** Possibilitava a fixação de jornada 12 x 36 diretamente entre Empresa e Empregado ou, ainda, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Estabelece que a remuneração pactuada abrange o descanso semanal remunerado e feriados, considerando-se compensados feriados e prorrogações de trabalho noturno.

*Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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.*

*§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput 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.*

*§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas*



*por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*

**O que mudou (MP 808/17):** Possibilita a fixação de jornada 12 x 36 diretamente entre Empresa e Empregado, apenas no setor de saúde, nos demais setores, somente por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Estabelece que a remuneração pactuada abrange o descanso semanal remunerado e feriados, considerando-se compensados feriados e prorrogações de trabalho noturno.

#### **ATIVIDADE INSALUBRE - JORNADA 12X36 - ART. 60 DA 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, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina 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. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.*

**O que mudou:** A adoção de jornada 12x36 em áreas insalubres não precisará de autorização do MTE.

#### **ATIVIDADE INSALUBRE - GESTANTE/LACTANTE - ART. 394-A DA 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.*

**O que havia mudado:** Permite à empregada gestante o exercício de atividades consideradas insalubres em grau médio ou baixo, mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação. Não sendo possível o labor em condições salubres, a gestante ou lactante será considerada em licença-maternidade.



*Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.*

*§ 1º. (VETADO).*

*§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.*

*§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.*

**O que mudou (MP 808/17):** A empregada grávida não mais poderá trabalhar em atividade insalubre (qualquer grau), exceto se voluntariamente apresentar atestado médico que permita. Durante o afastamento para exercício de atividade salubre, deixará de receber o respectivo adicional. A nova redação deixou de dar destinação à empregada grávida ou lactante, nos casos de inexistir na empresa local salubre para desempenho de atividades, o que antes resultaria em afastamento previdenciário. A empregada lactante, por recomendação de médico de sua confiança, deverá ser afastada de atividade insalubre.

#### **TELETRABALHO - REGISTRO DE PONTO - ART. 62 DA CLT**

*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).*

**O que mudou:** Acrescenta a dispensa de controle e anotação de ponto para Empregados em regime de teletrabalho.

#### **TELETRABALHO - REGRAS - ARTS. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D E 75-E DA 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.*

**O que mudou:** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do Empregador, com a utilização de tecnologias que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo; a prestação de serviços nessa modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades; poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual; permite ajuste entre Empresa e Empregado quanto às máquinas, equipamentos e demais itens necessários para a execução do teletrabalho, que poderão ser custeados por quaisquer das partes, integral ou parcialmente; 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; as utilidades mencionadas no caput do Art. 75-D não integram a remuneração do empregado; atribui ao Empregador responsabilidade no que tange à saúde e segurança de Empregados em regime de teletrabalho, cabendo àquele instruir estes de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e, os Empregados deverão assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo Empregador.

#### **CONTRATO AUTÔNOMO - ART. 442-B DA 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.*

**O que havia mudado:** Possibilitava a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, sem que se caracterize vínculo de emprego, embora garanta a ele o direito de pleiteá-lo.



Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

**O que mudou (MP 808/17):** Veda a contratação de autônomo com cláusula de exclusividade, contudo, a prestação de serviço a um único tomador de serviço, não descaracteriza o trabalho autônomo. Continua a assegurar o direito de pleitear vínculo de emprego, se presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, em especial, a subordinação se provada.

#### **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE - ART. 443 DA CLT**

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

**O que mudou:** Cria a possibilidade de contratação intermitente, pela qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, exceto para aeronautas.



## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE - REGRAS - ART. 452-A DA CLT

*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 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 relativos a 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 doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

**O que havia mudado:** Estabelece critérios para o trabalho intermitente, especificando como se dará esta modalidade de contratação.

*Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:*

*I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;*

*II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e*

*III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.*

*§ 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 vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.*

*§ 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 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 Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:*

*§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a 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 doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

*§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.*

*§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.*

*§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.*

*§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.*

*§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.*

*§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.*

*Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:*

*I - locais de prestação de serviços;*

*II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;*

*III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;*

*IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.*

*Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A.*



§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de



*Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.*

*§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.*

**O que mudou (MP 808/17):** Especificando como se dará esta modalidade de contratação. Não atingindo a percepção mensal de um salário mínimo, terá o empregado de pagar a diferença ao INSS, sob pena de não ser computada para fins de aposentadoria. Estabelece quarentena de 18 (dezoito) meses entre a dispensa e a recontração na modalidade intermitente, regra essa que valerá somente até dezembro de 2020. Nos casos de rescisão do contrato de trabalho intermitente, será devida por metade o aviso prévio indenizado e a multa sobre o saldo do FGTS, e de forma integral as demais verbas trabalhistas. O saque do FGTS depositado ficará limitado em 80% do saldo e não terá direito a percepção do seguro desemprego.

#### **CONTRATO DE TRABALHO - LIVRE ESTIPULAÇÃO - ART. 444 DA CLT**

*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, às convenções coletivas 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.*

**O que mudou:** Permite a livre negociação entre Empresa e Empregado, desde que este tenha diploma de nível superior e sua remuneração seja equivalente a duas vezes o teto do benefício da Previdência Social, tendo referido ajuste a mesma eficácia do previsto no Art. 611-A da CLT (negociado prevalece sobre o legislado).

#### **CONTRATO DE TRABALHO - LIVRE ESTIPULAÇÃO - ARBITRAGEM - ART. 507-A DA 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.*

**O que mudou:** Possibilita a instituição de cláusula compromissória de arbitragem, observados os requisitos constantes na referida cláusula, afastando - em princípio - eventual discussão no Judiciário Trabalhista.



### MULTAS - AUSÊNCIA DE REGISTRO - ART. 47 DA CLT

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

*§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.*

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

**O que mudou:** Eleva o valor da multa de um salário mínimo regional para R\$ 3.000,00 por empregado não registrado; limita o valor da multa a R\$ 800,00 para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

### MULTAS - FALTA DE INFORMAÇÃO - ART. 47-A DA CLT

*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.*

**O que mudou:** Fixa multa de R\$ 600,00 por Empregado, em caso de inobservância ao Art. 41 da CLT.

### MULTAS - CORREÇÃO/ATUALIZAÇÃO - ART. 634 DA 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 (...).*

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

**O que mudou:** Estabelece critério de atualização anual das multas pela variação pela Taxa Referencial do Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

### FÉRIAS - ART. 134 DA 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.*

**O que mudou:** Permite a divisão das férias em até três períodos, inclusive para Empregados menores de 18 anos ou maiores de 50 anos de idade, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias e os demais a 5 dias corridos cada um; estabelece que o início das férias não poderá recair nos dois dias



que antecede feriado ou dia destinado ao repouso semanal remunerado.

#### UNIFORME - ART. 456-A DA 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 a higienização das vestimentas de uso comum.*

**O que mudou:** Garante ao Empregador o direito de instituir o uso de uniforme com identificação de empresas e itens relacionados à atividade desempenhada, cabendo ao Empregado a obrigação por seu uso, conservação e limpeza, esta última, salvo se necessários procedimentos ou produtos especiais.

#### VERBAS NÃO SALARIAIS - ART. 457 DA 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, as gratificações legais 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 o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado 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.*

*§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.*

*§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:*

*I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;*

*II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os*



encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

**O que havia mudado:** Possibilita o pagamento de diversas parcelas sem conotação salarial e direito à incorporação, ainda que habituais.

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, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

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

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.



§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.



§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.

**O que mudou (MP 808/17):** Possibilita o pagamento de diversas parcelas sem conotação salarial e direito à incorporação, ainda que habituais. Estabelece novos critérios para gorjetas.



### VERBAS NÃO SALARIAIS - AUXÍLIOS - ART. 458 DA CLT

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

(...)

*§ 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.*

**O que mudou:** Estabelece que os benefícios previstos no parágrafo 5º, independente da forma como fornecidos, não terão natureza salarial, não resultando reflexos para todos os efeitos.

### VERBAS NÃO SALARIAIS - ART. 28 DA LEI Nº 8.212/91

*Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:*

(...)

*§ 8º (Revogado)*

*a) (revogada)*

(...)

*§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:*

(...)

*h) as diárias para viagens;*

(...)

*q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;*

(...)

*z) os prêmios e os abonos.*

**O que mudou:** As diárias para viagens, independente de seu valor, valores relativos à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, além de prêmios e abonos não integram o salário-de-contribuição do empregado. As alterações acima estão em consonância com a nova redação dos Arts. 457 e 458 da CLT.

### EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ART. 461 DA CLT

*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 quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 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 poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, 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.*

*§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

**O que mudou:** Substitui a expressão localidade por estabelecimento; estabelece diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos e diferença de tempo na função não superior a dois anos; reconhece como válidos planos de cargos e salários das Empresas, desde que tenham os critérios de antiguidade e merecimento; estabelece a contemporaneidade. Ainda que preenchidos os requisitos acima, estes não prevalecerão quando da existência de quadro pessoal organizado (plano de cargos e salários) da empresa ou previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público; vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria e, define indenização no caso de restar comprovada discriminação por sexo ou etnia.

#### **ALTERAÇÃO CONTRATUAL - ART. 468 DA 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.*

**O que mudou:** Estabelece inexistência de direito à incorporação da gratificação de função de confiança.



#### ACORDO EXTRAJUDICIAL - JUSTIÇA DO TRABALHO - ART. 652 DA CLT

*Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:*

*(...)*

*f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.*

*(...)*

**O que mudou:** Estabelece competência a Justiça do Trabalho em homologar acordos extrajudiciais, os quais terão força de sentença transitada em julgado.

#### ACORDO EXTRAJUDICIAL - PROCEDIMENTO - ART. 855-B DA 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.*

**O que mudou:** Cria a figura da homologação de acordo extrajudicial, evitando o ajuizamento de Reclamatória Trabalhista e dando segurança jurídica às partes; estabelece critérios de processamento da homologação de acordo extrajudicial.

#### ACORDO EXTRAJUDICIAL - VERBAS RESCISÓRIAS - ART. 855-C DA CLT

*Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.*

**O que mudou:** A realização de acordo extrajudicial não exige a Empresa de observar o prazo para pagamento das verbas rescisórias constante do Art. 477 da CLT.

#### ACORDO EXTRAJUDICIAL - PRAZO JUDICIAL - ART. 855-D DA CLT

*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.*

**O que mudou:** Estabelece prazo para análise do acordo extrajudicial pelo juízo, facultando-lhe a designação de audiência.

#### RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - ART. 477 DA CLT

*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 (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 na Lei nº 7.855, de 24.10.1989, DOU 25.10.1989)

§ 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.

**O que mudou:** Revoga a obrigatoriedade de homologação perante o Sindicato ou MTE; revoga as alternativas quanto à homologação por outros órgãos na ausência do Sindicato ou MTE; estabelece alternativas de pagamento; simplifica o prazo para pagamento e liberação de guias, os quais deverão se dar em até 10 (dez) dias após o término do contrato.

#### RESCISÕES COLETIVAS - ART. 477-A DA CLT

*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.*

**O que mudou:** Toda e qualquer dispensa (individual, plúrima ou coletiva) independe de ajuste prévio com o Sindicato Laboral, não mais podendo ser considerado como ato capaz de ensejar indenização adicional aos dispensados, seja a título de dano moral ou material.

#### RESCISÕES INCENTIVADAS - ART. 477-B DA CLT

*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.*



**O que mudou:** Desde que previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, haverá quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, nos casos de demissão voluntária ou incentivada.

#### RESCISÃO POR JUSTA CAUSA - ART. 482 DA CLT

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

(...)

*m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.*

(...).

**O que mudou:** Insere nova disposição como capitulação para dispensa por justa causa: “m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.”, por conduta dolosa – o que terá de ser objeto de prova –.

#### RESCISÃO POR ACORDO - ART. 484-A DA CLT

*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.*

**O que mudou:** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre as partes, sendo devida a metade do aviso prévio, se indenizado, e a multa sobre o saldo do FGTS, e de forma integral as demais verbas trabalhistas. A adesão a esta disposição impossibilita a percepção do seguro desemprego.

#### RESCISÃO POR ACORDO - ART. 20 DA LEI Nº 8.036/90

*Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:*

*I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;*

*I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943;*

(...)

**O que mudou:** Acrescenta às hipóteses de movimentação da conta vinculada do FGTS a modalidade rescisória prevista no novo Art. 484-A da CLT (extinção do contrato por acordo entre Empresa e Empregado).



## QUITAÇÃO ANUAL - ART. 507-B DA 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.*

**O que mudou:** Institui a possibilidade da quitação anual da relação contratual perante o Sindicato Laboral correspondente, afastando, assim, eventuais discussões perante o Judiciário Trabalhista.

## DANOS MORAIS E MATERIAIS

### ARTS. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F E 223-G DA CLT

*Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas 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 autoestima, a sexualidade, 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.*

**O que mudou:** Estabelece o direito de reparação de danos extrapatrimoniais a Empregados (honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física) e Empresas (imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência), decorrente da relação de emprego; são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham contribuído para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão; permite a cumulação de dano moral com material, neste incluídos lucros cessantes e danos emergentes; estabelece a natureza do dano como leve, média, grave ou gravíssima, respectivamente limitando o valor de indenização em 3, 5, 20 e 50 vezes o último salário contratual do ofendido, sendo possível aplicar o dobro da pena no caso de reincidência. O mesmo critério se aplica em prol da Empresa quando esta for vítima de dano moral praticado por Empregado ou ex-Empregado.

*Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas 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 etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.*

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

*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 Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:*

*I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;*

*II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;*

*III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou*

*IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

*§ 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 de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.*

*§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.*

*§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.*

**O que mudou (MP 808/17):** Estabelece o direito de reparação de danos extrapatrimoniais a Empregados (*etnia, a idade, a nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física*) e Empresas (*imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência*), decorrente da relação de emprego; são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham contribuído para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão; permite a cumulação de dano moral com material, neste incluídos lucros cessantes e danos emergentes; estabelece a natureza do dano como leve, média, grave ou gravíssima, respectivamente limitando o valor de indenização em 3, 5, 20 e 50 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, podendo ser aplicado o dobro da pena no caso de reincidência. O mesmo critério se aplica em prol da Empresa quando esta for vítima de dano moral praticado por Empregado ou ex-Empregado, porém, limitando o valor de indenização em 3, 5, 20 e 50 vezes o último salário contratual do ofensor, podendo ser aplicado o dobro da pena no caso de reincidência.



**COMISSÃO DE EMPREGADOS - ARTS. 510-A, 510-B, 510-C E 510-D DA 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.*

*§ 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, contados 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 candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.*

*§ 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 Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.*

*§ 6º Se não houver 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 representantes 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.*

**O que mudou:** Regulamenta o artigo 11 da Constituição Federal de 1988, passando a exigir a existência de Comissão de Empregados eleita por seus pares, com mandato de um ano, assegurada estabilidade provisória desde a candidatura até um ano após mandato, tendo como prerrogativas, dentre outras, participar das negociações coletivas de trabalho e atuar na conciliação de conflitos no âmbito da Empresa, observando-se ainda, os seguintes parâmetros:

- Nas Empresas que tenham de 201 a 3.000 empregados, composta por três membros;
- Nas Empresas que tenham de 3.001 a 5.000 empregados, será composta por cinco membros;
- Nas Empresas que tenham mais de 5.000 empregados, será composta por sete membros;
- Na Empresa que possuir empregados em vários Estados da Federação e/ou no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma Comissão de representantes por Estado e/ou Distrito Federal, observado o escalonamento previsto acima;
- A documentação referente ao processo eleitoral deve ser guardada pelo prazo de cinco anos.
- Empregados cujo contrato seja por prazo determinado ou estejam no curso do aviso prévio não poderão se candidatar à Comissão.

*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.*

*§ 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, contados 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 candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.*

*§ 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 Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.*

*§ 6º Se não houver 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 representantes 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.*

*Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.*

**O que mudou (MP 808/17):** Regulamenta o artigo 11 da Constituição Federal de 1988, passando a exigir a existência de Comissão de Empregados eleita por seus pares, com mandato de um ano,



assegurada estabilidade provisória desde a candidatura até um ano após mandato, tendo como prerrogativas, dentre outras, participar das negociações coletivas de trabalho e atuar na conciliação de conflitos no âmbito da Empresa, observando-se ainda, os seguintes parâmetros:

- Nas Empresas que tenham de 201 a 3.000 empregados, composta por três membros;
- Nas Empresas que tenham de 3.001 a 5.000 empregados, será composta por cinco membros;
- Nas Empresas que tenham mais de 5.000 empregados, será composta por sete membros;
- Na Empresa que possuir empregados em vários Estados da Federação e/ou no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma Comissão de representantes por Estado e/ou Distrito Federal, observado o escalonamento previsto acima;
- A documentação referente ao processo eleitoral deve ser guardada pelo prazo de cinco anos.
- Empregados cujo contrato seja por prazo determinado ou estejam no curso do aviso prévio não poderão se candidatar à Comissão.
- A Comissão não detém prerrogativas inerentes ao Sindicato Laboral, ou seja, em caso de negativa ou contrariedade por parte da entidade laboral, a Comissão não poderá substituí-la.

#### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL - NOTIFICAÇÃO - AUTORIZAÇÃO ART. 545 DA CLT**

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

(...)

**O que mudou:** Condiciona a realização de descontos na remuneração dos Empregados em prol do Sindicato Laboral à prévia autorização destes e notificação da Empresa por parte da entidade.

#### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - NÃO COMPULSORIEDADE - ART. 578 DA CLT**

*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.*

**O que mudou:** Põe fim à compulsoriedade das Contribuições Sindicais em prol dos Sindicatos Patronal e Laboral, ficando estas condicionadas à prévia autorização de Empresas e Empregados, respectivamente.

#### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - AUTORIZAÇÃO PRÉVIA - ART. 579 DA CLT**

*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.*

**O que mudou:** O desconto e repasse de Contribuição Sindical passa a depender de prévia e expressa autorização pelos Empregados.



### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL - NÃO COMPULSORIEDADE - AUTORIZAÇÃO PRÉVIA - ART. 582 DA CLT**

*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.*

(...)

**O que mudou:** O desconto e repasse de contribuições dos Empregados aos Sindicatos Laborais dependerão de autorização daqueles (Empregados).

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL - AVULSOS E PROFISSIONAIS LIBERAIS - NÃO COMPULSORIEDADE - AUTORIZAÇÃO PRÉVIA - ART. 583 DA CLT**

*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.*

(...)

**O que mudou:** O desconto e repasse de contribuições dos Empregados e Trabalhadores Avulsos, assim como Agentes ou Trabalhadores Autônomos e Profissionais Liberais aos Sindicatos Laborais dependerão de autorização daqueles.

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - OPÇÃO - ART. 587 DA CLT**

*Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.*

**O que mudou:** Dá às Empresas o direito de recolher ou não a contribuição sindical.

### **CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - ARTS. 611-A E 611-B DA 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 anual;*

*III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*

*IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;*

*V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*

*VI – regulamento empresarial;*

*VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;*



*VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*

*IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*

*X – modalidade de registro de jornada de trabalho;*

*XI – troca do dia de feriado;*

*XII – enquadramento do grau de insalubridade;*

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

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

*XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.*

*§ 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 Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

*§ 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-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

*I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*

*II – banco de horas anual;*

*III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*

*IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;*

*V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*

*VI – regulamento empresarial;*

*VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;*

*VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*

*IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*

*X – modalidade de registro de jornada de trabalho;*

*XI – troca do dia de feriado;*



*XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*

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

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

*XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.*

*§ 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 Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

*§ 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 participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.*

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

*I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;*

*II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*

*III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);*

*IV – salário mínimo;*

*V – valor nominal do décimo terceiro salário;*

*VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

*VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

*VIII – salário-família;*

*IX – repouso semanal remunerado;*

*X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;*

*XI – número de dias de férias devidas ao empregado;*

*XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*

*XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;*

*XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;*

*XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*

*XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*



*XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*

*XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;*

*XIX – aposentadoria;*

*XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;*

*XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*

*XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;*

*XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*

*XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*

*XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;*

*XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;*

*XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;*

*XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;*

*XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;*

*XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.*

*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.*

**O que mudou (MP 808/17):** Prestigia acordos e convenções coletivas de trabalho, invocando o disposto nos incisos III e VI do artigo 8º da CF (III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; e VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;), privilegiando, ainda que parcialmente, o negociado sobre o legislado, definindo intervenção mínima pelo Judiciário. Estabelece que o enquadramento acerca de insalubridade, duração do trabalho e intervalos, porém, respeitadas disposições contidas nas NRs do MTE, sendo que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Os subscritores de Convenção ou Acordo Coletivos, poderão ser litisconsortes necessários, em ações coletivas que tenha por objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Na hipótese de anulação de cláusula pelo Judiciário, a compensação concedida será igualmente anulada.

**Acordos e convenções coletivas de trabalho têm prevalência sobre a lei quando** dispuserem acerca das matérias elencadas nos incisos do *caput* do Art. 611-A da CLT.



#### ULTRATIVIDADE - ART. 614 DA 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 Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.*

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

*§ 2º. Cópias autenticadas 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 coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.*

**O que mudou:** Põe fim ao princípio da ultratividade, entendimento do TST (Súmula nº 277).

#### PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ART. 620 DA CLT

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

**O que mudou:** Estabelece que acordos coletivos de trabalho sempre prevalecerão sobre convenções coletivas de trabalho, mesmo que menos favoráveis aos Empregados.

#### PRESCRIÇÃO - ART. 11 DA CLT

*Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*

*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.*

**O que mudou:** Em que pese o disposto no artigo 468 da CLT, as alterações contratuais ou descumprimentos que digam respeito a prestações sucessivas (remuneração), estarão fulminadas pela prescrição quando decorridos mais de cinco anos.



### **PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE - ART. 11-A DA 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.*

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

**O que mudou:** Estabelece a prescrição intercorrente no prazo de dois anos, com início de fluência quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução trabalhista, podendo ser declarada de ofício ou a requerimento, resultando na extinção e arquivamento do processo.

### **ACORDO EXTRAJUDICIAL - PRESCRIÇÃO - ART. 855-E DA CLT**

*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.*

**O que mudou:** Dispõe sobre a suspensão do prazo prescricional e sua volta se acaso a homologação do acordo for negada.

### **PRAZOS - CONTAGEM - ART. 775 DA 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.*

**O que mudou:** Altera a contagem dos prazos processuais, os quais passam a ser contados em dias úteis, excluindo o dia do começo e incluindo o dia de vencimento. Possibilita a prorrogação de prazos a critério do juízo, bem como a alteração da ordem de produção dos meios de prova.

### **CUSTAS PROCESSUAIS - ART. 789 DA 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:*

*(...)*



**O que mudou:** Estabelece limite máximo ao valor das custas processuais, o qual não poderá superar quatro vezes o teto do benefício da Previdência Social.

#### JUSTIÇA GRATUITA - ART. 790 DA 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.*

(...)

*§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

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

**O que mudou:** Limita a concessão da Justiça Gratuita a quem perceber 40% do teto da Previdência ou comprovar insuficiência de recursos para pagamento das custas processuais.

#### HONORÁRIOS PERICIAIS - ART. 790-B DA 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 outro processo, a União responderá pelo encargo.*

**O que mudou:** Não isenta o beneficiário da justiça gratuita do pagamento de honorários periciais, caso seja sucumbente; limita os honorários periciais de acordo com tabela do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; permite ao Juízo o parcelamento dos honorários; proíbe a antecipação dos honorários para a realização de perícia; somente em caso do beneficiário da justiça gratuita não ter créditos a receber e que deles possam ser compensados os honorários periciais é que a União irá com eles arcar.

#### HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS - PERCENTUAIS - ART. 791-A DA 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 contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.*



*§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:*

*I - o grau de zelo do profissional;*

*II - o lugar de prestação do serviço;*

*III - a natureza e a importância da causa;*

*IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.*

*§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.*

*§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.*

*§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.*

**O que mudou:** Fixa honorários que variam entre 5% e 15%, sendo devidos:

- Quando a parte reclamante advogar em causa própria e em ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria;
- Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários;
- Na reconvenção;
- Determina que 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.

#### **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - ARTS. 793-A, 793-B, 793-C E 793-D DA 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;*

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

*VI - provocar incidente manifestamente infundado;*

*VII - interpuser 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 dar-se-á nos mesmos autos.*

**O que mudou:** Fixa a responsabilização por perdas e danos daquele que litigar de má-fé, estabelecendo em que bases será considerada, bem como, estabelecendo percentuais a título de multa de não inferior a 1% e não superior a 10% sobre o valor da causa, o que poderá ser declarado de ofício ou a requerimento. Responde por perdas e danos, a parte que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente que:

- Alterar a verdade dos fatos;
- Deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- Interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.
- Opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- Proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- Provocar incidente manifestamente infundado;
- Usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

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.

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.

### **EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA - ART. 800 DA 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.*

**O que mudou:** Estabelece novos critérios e procedimentos referentes ao expediente legal da exceção de incompetência em razão do lugar, determinando que esta seja apresentada em cinco dias, contados da notificação. Apresentada a exceção, haverá suspensão do processo até que haja decisão a respeito para, então, o processo retornar seu curso, com nova designação de audiência.



## ÔNUS DA PROVA - ART. 818 DA 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.*

**O que mudou:** Reforça o texto já existente, adicionando novos critérios quanto à distribuição do ônus probatório:

- O ônus da prova incumbe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.
- O juízo, quando da abertura da instrução, poderá 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.
- A requerimento da parte, a decisão do juízo implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.
- A decisão referida neste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

## RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - REQUISITOS - ART. 840 DA 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 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.*

**O que mudou:** Disciplina os requisitos da petição inicial, determinando a indicação do valor de cada pedido, sob pena de extinção sem resolução do mérito.



### RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - DESISTÊNCIA - ART. 841 DA CLT

*Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de secretaria, dentro de 48 horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o, ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de cinco dias.*

*(...)*

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

**O que mudou:** Condiciona a desistência da ação à anuência da parte demandada.

### PREPOSTO - ART. 843 DA 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.*

*(...)*

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

**O que mudou:** Permite à Empresa se fazer representar em audiência por qualquer pessoa, com ou sem vínculo com ela, desde que tenha conhecimento dos fatos.

### NÃO COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIA - CONSEQUÊNCIAS - ART. 844 DA 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 juiz 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 quinze 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 deste artigo se:*

*I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;*

*II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;*

*III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;*

*IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.*

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

**O que mudou:** Passa a penalizar o Empregado que ajuíza ação e não comparece, na medida em que este terá de arcar com custas processuais, condição para a propositura de nova demanda; restringe a aplicação de revelia às Empresas. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e documentos eventualmente apresentados.



## JUSTIÇA DO TRABALHO - EXECUÇÃO FISCAL E PREVIDENCIÁRIA - ART. 876 DA CLT

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 executados 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 caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.*

**O que mudou:** Mantém a competência da Justiça do Trabalho para executar créditos fiscais e previdenciários, decorrentes de verbas constantes de condenação ou acordo homologado.

## EXECUÇÃO - INCUMBÊNCIA DAS PARTES - ART. 878 DA CLT

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

*Parágrafo único. (Revogado).*

**O que mudou:** A execução terá de ser promovida pelas partes, facultando ao Juízo fazê-la apenas nos casos em que a parte não estiver representada por advogado.

## EXECUÇÃO - PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO - ART. 879 DA CLT

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.

(...)

*§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.*

(...)

*§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.*

**O que mudou:** Estabelece prazo comum de 8 dias às partes para impugnação dos cálculos de liquidação de sentença; fixa a atualização dos créditos pela variação da Taxa Referencial Diária (TRD).

## SEGURO-GARANTIA JUDICIAL - ART. 882 DA CLT

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

**O que mudou:** Mantém as formas de garantia do juízo (depósito ou indicação de bem à penhora) e cria nova possibilidade para tanto, qual seja, apresentação de seguro-garantia judicial, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 do Código de Processo Civil.



### GARANTIA DA EXECUÇÃO OU PENHORA - ART. 884 DA CLT

*Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado cinco dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.*

*(...)*

*§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.*

**O que mudou:** Exclui entidades filantrópicas e/ou aqueles que compõem ou compuseram a diretoria destas da exigência de garantir a execução para oposição de embargos.

### DEPÓSITO JUDICIAL - CORREÇÃO - ART. 899 DA CLT

*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.*

*(...)*

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

*§ 5º (Revogado).*

*(...)*

*§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.*

*§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.*

*§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.*

**O que mudou:** O depósito recursal passará a ser efetuado em conta vinculada ao juízo, ao invés de conta do FGTS e será corrigido pelos índices da poupança; os valores dos depósitos recursais serão reduzidos à metade para entidades sem fins lucrativos, filantrópicas, empregadores domésticos e Microempresas e Empresas de Pequeno Porte; estão isentos do referido depósito os beneficiários da justiça gratuita e, o depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

### DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO - PROTESTO - ART. 883-A DA CLT

*Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.*

**O que mudou:** Prevê a possibilidade de protesto judicial de dívida decorrente de execução, gerando inscrição do executado em órgãos de proteção ao crédito e no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas após 45 dias da citação, sem oferta de garantia.



### TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE PRINCIPAL - ART. 4º-A DA LEI Nº 6.019/74

*Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.*

*(...)*

**O que mudou:** Estabelece, de forma taxativa, a possibilidade de terceirização, inclusive na atividade-fim (principal) da tomadora de serviços.

### TERCEIRIZAÇÃO - REGULAMENTOS - ART. 4º-C DA LEI Nº 6.019/74

*Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:*

*I - relativas a:*

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;*
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;*
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;*
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.*

*II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.*

*§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.*

*§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.*

**O que mudou:** Estabelece direitos aos empregados de empresas prestadoras de serviços enquanto executarem atividades nas dependências tomadoras; possibilita que empregados das prestadoras recebam idêntico salários aos auferidos pelos empregados das tomadoras, mediante acordo entre referidas empresas e, possibilita, na hipótese de mobilização de empregados da prestadora em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da tomadora, que esta disponibilize serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados, com igual padrão de atendimento.

### TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE PRINCIPAL - ART. 5º-A DA LEI Nº 6.019/74

*Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.*

*(...)*



**O que mudou:** Reforça a possibilidade de terceirização, inclusive na atividade-fim (principal) da tomadora de serviços.

**TERCEIRIZAÇÃO - EX-EMPREGADOS - SÓCIOS DA CONTRATADA - PRAZO**  
**ART. 5º-C DA LEI Nº 6.019/74**

*Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.*

**O que mudou:** Estabelece que a empresa prestadora de serviços com titular ou sócio que tenha prestado serviços à tomadora na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo, somente poderá ser contratada por esta após o interregno de 18 (dezoito) meses da rescisão contratual, salvo se referido titular ou sócio seja aposentado.

**TERCEIRIZAÇÃO - EX-EMPREGADOS NA CONTRATADA - PRAZO**  
**ART. 5º-D DA LEI Nº 6.019/74**

*Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.*

**O que mudou:** Estabelece período mínimo para que ex-empregado passe novamente a prestar serviços para a ex-empregadora na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços.

**SÚMULAS E JURISPRUDÊNCIA - ART. 8º DA 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.*

*§ 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.*

**O que mudou:** Estabelece mecanismos de controle para a edição de Súmulas e jurisprudências; fortalece o reconhecimento de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, previsto constitucionalmente, valorizando o princípio do negociado sobre o legislado (segurança jurídica).



### SÚMULAS E JURISPRUDÊNCIA - ART. 702 DA CLT

Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:

I - em única instância:

(...)

*f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, 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;*

(...)

II - em última instância:

(...)

*§ 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 no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.*

**O que mudou:** Restringe a alteração das Súmulas já existentes, assim como a edição de novas pelo Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, quanto a estes últimos, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

### CONTRATOS VIGENTES (MP 808/17)

**Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes. (MP 808/17)**

### CONCLUSÃO

Com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, a Lei nº 13.467/17 e alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808/17 – a qual depende de aprovação pelo Congresso Nacional –, trará o Brasil para a modernidade, com segurança jurídica, estimulando o desenvolvimento econômico e social de nosso País.

A reforma respeitou disposições constitucionais vigentes, adequando nossa legislação trabalhista à realidade do século XXI e conferindo às entidades Sindicais capacidade negocial nunca vista (negociado sobre o legislado), tendo estas de assumir a responsabilidade da representatividade.



**ruediger**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Eis o desafio pelo qual o Brasil tanto esperava. Fazemos a nossa parte na construção de uma sociedade que reconheça os valores do empreendedorismo e do trabalho, para que em um ambiente de segurança jurídica e com a mínima intervenção do Estado, possamos promover o desenvolvimento econômico e social de nossa nação.

***Ruediger Advogados Associados***

***Rodolfo Ruediger Neto***  
***OAB/SC 10.640***

***Cristian Luis Hruschka***  
***OAB/SC 13.604***

***Eduardo Ruediger***  
***OAB/SC 40.429***