

A REFORMA TRABALHISTA

Lei nº 13.467,
de 13 de Julho de 2017

**A nova Consolidação
das Leis do Trabalho**

CAMPO GRANDE, 2017



**Confederação Nacional
do Comércio de Bens,
Serviços e Turismo**

A REFORMA TRABALHISTA - A nova Consolidação das Leis do Trabalho

Presidente: Antonio Oliveira Santos
Chefe de Gabinete: Lenoura Schmidt

Chefe de Divisão Sindical (DS): Patrícia Duque

Elaboração: RobertoLopes (DS)

Projeto Gráfico (CAPA): Programação Visual/Ascom-CNC

Brasília
SBN Qd. 01 - Bloco "B" nº 14 - 15º ao 18º andar
Edifício Confederação Nacional do Comércio
CEP 70040-000 - Brasília - DF
PABX: (61) 3329-9500 | 3329-9501
cncdf@cnc.org.br

Rio de Janeiro
Av. General Justo, 307
CEP20021-130 - Rio de Janeiro - RJ
PABX: (21) 3804-9200
cncrj@cnc.org.br



Presidente
Edison Ferreira de Araújo

Superintendente da Fecomércio-MS
Valmira Gomes Carvalho

A Reforma Trabalhista - A nova Consolidação
das Leis do Trabalho
Tiragem de reimpressão - 300 unidades

Fecomércio-MS
Rua Almirante Barroso, 52 Bairro Amambai
CEP 79008-300 - Campo Grande (MS)
Telefone: (67) 3311.4300

CNC - Rio de Janeiro
Av. General Justo, 307 CEP20021-130
PABX: (21) 3804-9200

CNC - Brasília
SBN Quadra 1 Bl. B - no 14 CEP 70041-902
PABX: (61) 3329-9500

SUMÁRIO

Apresentação

Principais impactos da Lei nº 13.467, de 13/07/2017.....	7
Impactos imediatos.....	7
Impactos mediatos.....	7
Desafios para as empresas	7
Novos modelos de contrato de trabalho.....	7
Racionalização do uso do tempo.....	7
Autorresolução de impasses com a representação dos empregados	7
Equilíbrio entre direitos e deveres.....	7
Desburocratização.....	8
Redefinição de salário.....	8
Promoções e regras de saúde	8
Valorização da negociação coletiva	8
Custas e responsabilidades	8
Racionalização da jurisprudência	8
Avanços na terceirização	8

Alterações da Lei nº 13.467, de 13/07/2017 na CLT

Alteração do conceito de grupo econômico	9
Novo conceito da contagem de tempo de serviço	9
Direito comum passa a prevalecer como fonte subsidiária do direito do trabalho e súmulas não poderão substituir a lei	10
Princípio da intervenção mínima do Judiciário na negociação coletiva.....	10
Responsabilidade dos sócios que se retiram da sociedade	10
Novas regras sobre a prescrição	10
Multa pela falta de registro de empregado	11
Extinção das horas <i>in itinere</i>	11
Alteração das regras do contrato por tempo parcial	11
Alteração das regras sobre horas extras e banco de horas	12
Jornada de trabalho 12x36 horas	12
Compensação de jornada	13
Exclusão dos empregados em regime de teletrabalho das horas extras, intervalo intrajornada, hora noturna e adicional noturno	13
Pagamento do intervalo intrajornada parcial ou supressão.....	13
Contrato de teletrabalho.....	13
Novas regras sobre férias e o seu parcelamento.....	14
Dano extrapatrimonial e fixação da indenização.....	14
Proteção à maternidade.....	16
Contrato de trabalho do autônomo.....	16
Contrato de trabalho intermitente.....	17
Contrato de trabalho do empregado com curso superior e cuja remuneração supere duas vezes o teto remuneratório da Previdência Social.....	18
Sucessão de empresas e obrigações trabalhistas.....	18
Uso de uniforme pelo empregado.....	18
Gratificações, prêmios e bônus sem natureza salarial.....	18
Despesas com saúde sem natureza salarial.....	19
Novas regras para configurar a equiparação salarial.....	19
Supressão da incorporação da gratificação de função de confiança.....	20
Procedimentos para a rescisão do contrato de trabalho e desnecessidade de homologação com assistência do sindicato.....	20
Dispensas imotivadas coletivas sem a necessidade de autorização do sindicato ou de negociação coletiva.....	21
Plano de demissão voluntária ou incentivada e quitação geral.....	21
Perda de habilitação profissional como motivo de justa causa.....	21
Rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo.....	21
Hipótese de arbitragem no contrato individual de trabalho.....	22
Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.....	22
Representação de trabalhadores no local de trabalho.....	22

Contribuição sindical facultativa.....	24
Negociação coletiva - o que pode ser negociado prevalecendo sobre o legislado.....	24
Negociação coletiva - aspectos formais e processuais.....	25
Negociação coletiva - o que não pode ser negociado.....	26
Negociação coletiva - fim da ultratividade e prevalência do acordo sobre a convenção.....	27
Reajuste das multas administrativas.....	27
Competência da justiça do trabalho para homologar acordos extrajudiciais.....	28
Novos procedimentos para editar súmulas na Justiça do Trabalho.....	28
Contagem dos prazos processuais na Justiça do Trabalho.....	28
Contagem dos prazos no processo do trabalho.....	29
Limitação para o pagamento das custas processuais.....	29
Concessão da gratuidade de justiça.....	29
Honorários periciais.....	29
Fixação dos honorários de advogado.....	30
Responsabilidade por dano processual - litigância de má-fé.....	30
Processamento da exceção de incompetência.....	31
Ônus da prova no processo do trabalho.....	32
Requisitos da reclamação trabalhista.....	32
Desistência da ação e necessidade do consentimento do reclamado.....	32
Preposto.....	33
Consequências da ausência das partes em audiência e efeitos da revelia.....	33
Limite para oferecimento da contestação no processo eletrônico.....	33
Tramitação da desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho.....	33
Homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho.....	34
Execução das contribuições sociais na Justiça do Trabalho.....	34
Processo de execução na Justiça do Trabalho.....	35
Requisitos de admissibilidade do recurso de revista.....	35
Novas regras do depósito recursal na Justiça do Trabalho.....	36
Artigos revogados da CLT.....	37
Início da vigência das alterações da CLT.....	39
Alterações da Lei nº 13.467, de 13/07/2017 na legislação extravagante.....	40
Terceirização plena e tratamento dos empregados da prestadora de serviços.....	40
Movimentação da conta do FGTS pelo trabalhador na hipótese de demissão por comum acordo.....	41
Verbas trabalhistas que não integram o salário de contribuição.....	41
Empoderamento da negociação coletiva.....	42
Negociado x legislado.....	44
O que pode ser negociado.....	44
O que não pode ser objeto de negociação coletiva.....	46
Cuidados na negociação coletiva.....	49
Acordo coletivo e prevalência sobre a convenção coletiva.....	51
Nova realidade da contribuição sindical.....	51
O papel dos sindicatos após a reforma trabalhista.....	52
Jurisprudência: negociado sobre o legislado.....	53
1) Ampliação do prazo para pagamento dos salários (art. 459, CLT).....	53
2) Parcelamento da participação nos lucros (art. 3º, § 2º, Lei nº 10.101/00).....	54
3) Desconsideração da redução ficta da hora noturna (art. 73, § 1º, CLT).....	55
4) Desvinculação do vale-transporte pago em pecúnia ao salário (Lei 7.418/1975).....	56
5) Validade de cláusula que estabelece o salário-base do empregado como base para cálculo das horas extras e fixa o adicional em percentual superior ao legal.....	57
6) Validade de cláusula que estipula reajustes salariais diferentes para empregados da mesma categoria profissional.....	58
Conclusão.....	59
CLT comparada.....	60

Apresentação

A Lei nº 13.467, de 13/07/2017, ao promover a alteração em diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acabou por adequá-la ao avanço socioeconômico e tecnológico ao qual chegou a sociedade brasileira, sem a extinção de direitos dos trabalhadores.

Dentre as mudanças aprovadas, destacamos: a prevalência do negociado sobre o legislado; a valorização dos acordos individuais entre patrões e empregados; a possibilidade de novas formas de contratação (exemplo: o contrato de trabalho intermitente); a criação de regras para o teletrabalho; o fim das horas in itinere; a terceirização das atividades meio e fim; a utilização da arbitragem para os trabalhadores cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social; a representação dos trabalhadores no local de trabalho nas empresas com mais de 200 empregados; a duração de dois anos da convenção ou acordo coletivo de trabalho com vedação da ultratividade; e a criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.

A reforma quebrou paradigmas históricos ao retirar da tutela estatal parte da regulamentação das relações de trabalho, valorizando a autonomia entre empregados e empregadores para ajustar o que for mais conveniente para ambos.

Com a nova realidade, as entidades sindicais, os profissionais da área jurídico trabalhista, as empresas e os departamentos de recursos humanos deverão possuir habilidades comportamentais a fim de gerenciar os conflitos e riundos das relações de trabalho e, dentro da razoabilidade, contribuir no incremento da produtividade, estimulando a criação de novos postos de trabalho.

As alterações previstas na Lei nº 13.467/2017 entram em vigor decorridos 120 dias de sua publicação, ou seja, a partir de 11 de novembro de 2017.

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), entidade sindical que representa, no plano nacional, o setor considerado, conforme dados do IBGE, o maior empregador nacional, espera que a nova CLT contribua para a criação de um ambiente favorável ao investimento e à expansão econômica sustentada, levando em consideração a autonomia negocial como elemento principal para que os profissionais e empresários possam estabelecer, respeitada a realidade de cada um dos setores, melhores condições de trabalho por meio da negociação coletiva, mantendo inalterados os direitos trabalhistas.

Principais impactos da Lei nº 13.467, de 13/07/2017

Impactos mediatos	Redução de gastos com conflitos, redução do custo do trabalho, eficiência no uso dos recursos, segurança jurídica, redução de conflitos, equilíbrio entre direitos e deveres; no médio prazo: regulação de novos contratos e ambiente de negócios mais favorável; no longo prazo: aumento da formalização e redução do medo de empregar.
Impactos mediatos	Complexidade da reforma exigirá tempo para as adaptações.
Desafios para as empresas	Compreensão do novo ambiente (visão dos empresários versus visão dos juízes); maior demanda para os recursos humanos (atenção com pessoas jurídicas, produtividade, comissão de empregados, pautas laborais); nova atuação dos advogados; nova vida sindical (necessidade imperiosa de focar na representatividade dos sindicatos).
Novos modelos de contrato de trabalho	Por tempo parcial, de 26 ou 30 horas (garantias: hora extra, férias, 13º salário, dentre outros); o teletrabalho (disciplinado de forma simples); o trabalho intermitente (sem jornada definida); terceirização; autônomo.
Racionalização do uso do tempo	O empregado decide o período para ficar na empresa fora da jornada; ajustes do banco de horas por acordo individual; redução de jornada e salário, mas com garantia de emprego pelo empregador; jornada 12x36 legalizada (negociação individual para atividades específicas); parcelamento das férias em até 3 (três) vezes.
Autorresolução de impasses com a representação dos empregados	Empresas com 200 a 3.000 empregados: três membros; de 3.001 a 5.000 empregados: cinco membros; a partir de 5.001 empregados: sete membros – comissões eleitas para mandatos de dois anos, implantação obrigatória, acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho; arbitragem trabalhista (iniciativa do empregado).
Equilíbrio entre direitos e deveres	Tempo de deslocamento não integra jornada de trabalho; dano extrapatrimonial (exemplos: assédios sexual e moral – parâmetros para indenização); regras para gestante em ambiente insalubre; higienização de uniforme.

Desburocratização

Simplificação da quitação; quitação anual liberatória; desburocratização da dispensa imotivada (dispensa coletiva sem negociação); reconhecimento dos Planos de Demissão Voluntária; contribuição sindical voluntária.

Redefinição de salário

Integram salário: gratificações e comissões; não integram salário: ajuda de custo, refeição, diárias, prêmios e abonos, serviços médico e odontológico, óculos, próteses, etc.

Promoções e regras de saúde

Promoções por mérito ou antiguidade, a critério da empresa; regras de jornada não são regras de saúde (importante para dar garantia ao negociado).

Valorização da negociação coletiva

Alguns direitos rígidos passam a ser negociáveis (jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, feriado, produtividade, incentivos, etc.); o acordo coletivo prevalece sobre a convenção; negociação individual com o empregador sem intervenção do sindicato (trabalhador hipersuficiente – salário acima de R\$ 11 mil).

Custas e responsabilidades

Custas limitadas para as partes; regras para justiça gratuita; sucumbência (regras); responsabilidade por dano processual (litigância de má-fé, penalidades); responsabilização da testemunha (penalidades).

Racionalização da jurisprudência

Jurisprudência não restringe direitos legais nem cria condições; regras para criar e alterar súmulas (audiências públicas, incidência repetida, quórum qualificado).

Avanços na terceirização

Definida a possibilidade da contratação para atividades meio e fim, com proteção dos empregados das contratadas; salários iguais negociados; proteção de dispensa para trabalho na contratada (decurso do prazo de 18 meses a partir da demissão para a recontratação, evitando a chamada “pejotização”).

Alterações da Lei nº 13.467, de 13/07/2017 na CLT

ALTERAÇÃO DO CONCEITO DE GRUPO ECONÔMICO

“Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

NOVO CONCEITO DA CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

“Art. 4º

§ 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 excede 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.” (NR)

DIREITO COMUM PASSA A PREVALEcer COMO FONTE SUBSIDIÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO E SÚMULAS NÃO PODERÃO SUBSTITUIR A LEI

“Art. 8º

§ 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.

PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA DO JUDICIÁRIO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

“Art. 8º

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS QUE SE RETIRAM DA SOCIEDADE

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

I a empresa devedora;

II os sócios atuais; e

III os sócios retirantes.

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

NOVAS REGRAS SOBRE A PRESCRIÇÃO

“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).

§ 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.” (NR)

“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.”

MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO

“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.” (NR)

“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.”

EXTINÇÃO DAS HORAS IN ITINERE

“Art. 58.....

§ 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).” (NR)

ALTERAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO POR TEMPO PARCIAL

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

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

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

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

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

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

ALTERAÇÃO DAS REGRAS SOBRE HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

“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.

.....
§ 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.” (NR)

JORNADA DE TRABALHO 12X36 HORAS

“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.”

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

“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 descharacteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

“Art. 60.....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61.....

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

.....” (NR)

EXCLUSÃO DOS EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO DAS HORAS EXTRAS, INTERVALO INTRAJORNADA, HORA NOTURNA E ADICIONAL NOTURNO

“Art. 62.....

III os empregados em regime de teletrabalho.”

PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARCIAL OU SUPRESSÃO

“Art. 71.....

§ 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.” (NR)

CONTRATO DE TELETRABALHO

“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 descharacteriza 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.”

NOVAS REGRAS SOBRE FÉRIAS E O SEU PARCELAMENTO

“Art. 134.....

§ 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.” (NR)

DANO EXTRAPATRIMONIAL E FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

“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.”

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

“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

§ 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.” (NR)

“Art. 396.....

§ 1º

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

CONTRATO DE TRABALHO DO AUTÔNOMO

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.”

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

.....

“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.”

CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO COM CURSO SUPERIOR E CUJA REMUNERAÇÃO SUPERE DUAS VEZES O TETO REMUNERATÓRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

“Art. 444.....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

SUCESSÃO DE EMPRESAS E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

“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.”

USO DE UNIFORME PELO EMPREGADO

“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.”

GRATIFICAÇÕES, PRÊMIOS E BÔNUS SEM NATUREZA SALARIAL

“Art. 457.....

§ 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.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

DESPESAS COM SAÚDE SEM NATUREZA SALARIAL

Art. 458.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)

NOVAS REGRAS PARA CONFIGURAR A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

“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.

.....

§ 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.” (NR)

SUPRESSÃO DA INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

“Art. 468.....

§ 1º

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

PROCEDIMENTOS PARA A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DESNECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO COM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO

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

§ 1º (Revogado).

.....

§ 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.

.....

§ 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).

.....

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada.” (NR)

DISPENSAS IMOTIVADAS COLETIVAS SEM A NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO DO SINDICATO OU DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

“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.”

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA E QUITAÇÃO GERAL

“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.”

PERDA DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL COMO MOTIVO DE JUSTA CAUSA

“Art. 482.....

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

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

“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.”

HIPÓTESE DE ARBITRAGEM NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

“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.”

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

“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.”

REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

“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.”

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

“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.” (NR)

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)

“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.” (NR)

“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.” (NR)

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

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.” (NR)

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ASPECTOS FORMAIS E PROCESSUAIS

“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.”

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ASPECTOS FORMAIS E PROCESSUAIS

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

§ 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.”

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO

“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.”

NEGOCIAÇÃO COLETIVA - FIM DA ULTRATIVIDADE E PREVALÊNCIA DO ACORDO SOBRE A CONVENÇÃO

“Art. 614.....

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

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

REAJUSTE DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS

Art. 634.....

§ 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.” (NR)

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA HOMOLOGAR ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

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

NOVOS PROCEDIMENTOS PARA EDITAR SÚMULAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

“Art. 702.....

I
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;

.....
§ 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.” (NR)

CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

“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.” (NR)

CONTAGEM DOS PRAZOS NO PROCESSO DO TRABALHO

“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.” (NR)

LIMITAÇÃO PARA O PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS

“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.” (NR)

CONCESSÃO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA

“Art. 790.....

§ 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.” (NR)

HONORÁRIOS PERICIAIS

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

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (NR)

FIXAÇÃO DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO

“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.”

RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

“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.”

PROCESSAMENTO DA EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

“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 réu 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.” (NR)

ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

“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.” (NR)

REQUISITOS DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

“Art. 840.....

§ 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.” (NR)

DESISTÊNCIA DA AÇÃO E NECESSIDADE DO CONSENTIMENTO DO RECLAMADO

“Art. 841.....

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

PREPOSTO

“Art. 843.....

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

CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DAS PARTES EM AUDIÊNCIA E EFEITOS DA REVELIA

“Art. 844.

§ 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.” (NR)

LIMITE PARA OFERECIMENTO DA CONTESTAÇÃO NO PROCESSO ELETRÔNICO

“Art. 847.....

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

TRAMITAÇÃO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO PROCESSO DO TRABALHO

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

§ 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)."

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

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

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

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

"Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença."

"Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo."

EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

"Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar." (NR)

PROCESSO DE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

"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)." (NR)

"Art. 879.....

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

.....

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

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

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

"Art. 884.....

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

REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA

"Art. 896.....

§ 1º-A.....

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A.....

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

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

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

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

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

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

NOVAS REGRAS DO DEPÓSITO RECURSAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

“Art. 899.....

§ 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.” (NR)

ARTIGOS REVOGADOS DA CLT

“Art. 5º Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) § 3º do art. 58;”

Obs.: Revogado em função da extinção das horas in itinere.

“b) § 4º do art. 59;”

Obs.: Retirou-se a proibição de realização de horas extras por empregado em regime de tempo parcial.

“c) art. 84;”

Obs.: Artigo estava desatualizado e em desuso.

“d) art. 86;”

Obs.: Retirou-se a possibilidade do Ministro do Trabalho autorizar a Comissão de Salário Mínimo a subdividir a região ou zona, dada diferenças econômicas.

“e) art. 130-A;”

Obs.: Supressão, para empregado em tempo parcial, da proporcionalidade dos dias faltosos x número de dias que gozará de férias.

“f) § 2º do art. 134;”

Obs.: Retirada proibição dos menores de 18 ou maiores de 50 fracionarem suas férias.

“g) § 3º do art. 143;”

Obs.: Retirada proibição do empregado sob tempo parcial de converter 1/3 das férias em abono pecuniário.

“h) parágrafo único do art. 372;”

Obs.: Em relação às regras que igualam o trabalho feminino ao masculino, retirada exceção da mulher que trabalha em oficinas que sirvam exclusivamente a pessoas de sua família.

“i) art. 384;”

Obs.: Supressão da necessidade da mulher ter intervalo de 15 minutos para dar início ao período extraordinário de trabalho.

“j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;”

Obs.: Retiradas:

- Necessidade de assistência do Sindicato respectivo, para empregados com mais de um ano, no momento da rescisão de contrato de trabalho (§ 1º);
- Presença do Ministério Público ou Defensor Público quando não houver Sindicato e representante do Ministério do Trabalho (§ 3º);
- Onerosidade pelo ato de assistência na rescisão contratual para o empregado e o empregador (§ 7º).

“k) art. 601;”

Obs.: Extinta a necessidade de se exigir comprovante de quitação da contribuição sindical do empregado no momento da admissão.

“l) art. 604;”

Obs.: Suprimida necessidade de comprovação de quitação da contribuição sindical por parte de trabalhadores autônomos e profissionais liberais quando fiscalizados.

“m) art. 792;”

Obs.: Extinta a obrigatoriedade da assistência dos pais, tutores ou maridos, para que os maiores de 18, menores de 21 e a mulher casada propoñham reclamação trabalhista.

“n) parágrafo único do art. 878;”

Obs.: Retirada a possibilidade da execução ser realizada pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais.

“o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;”

Obs.: Extintas:

- Obrigatoriedade dos TRTs aplicarem o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no CPC/73 (§ 3º);
- Retorno dos autos ao Juízo de origem, pelo TST, quando constatada decisões conflitantes no âmbito do mesmo TRT acerca do tema objeto do Recurso de Revista (§ 4º);
- Observância da providência do § 4º (§ 5º);
- Em função do § 3º (revogado) a necessidade de que somente súmula do TRT ou OJ do TST serviria como paradigma para viabilizar conhecimento do Recurso de Revista (§ 6º).

“p) § 5º do art. 899;”

Obs.: Extinta a necessidade de abertura de conta vinculada por parte do empregador, caso o empregado não já a possua, para efeitos de depósito recursal.

“II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;”

Obs.: Extinta a integração do salário de contribuição ao valor total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal.

“III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.”

Obs.: Extinta a possibilidade de regulamentação pelo TST, através de seu regimento interno, do processamento da transcendência do recurso de revista.

INÍCIO DA VIGÊNCIA DAS ALTERAÇÕES DA CLT

“Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.”

Obs.: A Lei nº 13.467/2017 foi publicada em 14 de julho de 2017, entrando em vigor, a partir de 11 de novembro de 2017.

Alterações da Lei nº 13.467, de 13/07/2017 na legislação extravagante

TERCEIRIZAÇÃO PLENA E TRATAMENTO DOS EMPREGADOS DA PRESTADORA DE SERVIÇOS

“Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:”

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

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

I - relativas a:

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

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

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

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

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

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

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

MOVIMENTAÇÃO DA CONTA DO FGTS PELO TRABALHADOR NA HIPÓTESE DE DEMISSÃO POR COMUM ACORDO

“Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:”

“Art. 20.....

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

VERBAS TRABALHISTAS QUE NÃO INTEGRAM O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

“Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:”

“Art. 28.....

§ 8º (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º

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.” (NR)

Empoderamento da negociação coletiva

A Lei nº 13.467/2017 restabeleceu o real alcance do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (CF), que trata do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos do trabalho, assim como o direito à autonomia plena negocial dos atores sociais, já que prestigiou a vontade coletiva/individual em detrimento da norma jurídica.

Isso porque a negociação coletiva, de onde podem surgir dois importantes instrumentos que normatizam as condições de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (art. 611 da CLT), permite que trabalhadores e empregadores estabeleçam a forma como o direito será usufruído, observando, a legislação e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A reforma apenas explicitou os direitos que podem ser negociados, nesse caso, prevalecendo sobre o legislado, e os direitos que não podem ser objeto de negociação, tomando como base a CF e a CLT. Não há supressão de direitos dos trabalhadores, apenas liberdade com proteção.

Esse empoderamento da negociação coletiva teve como marco inicial o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), do Recurso Extraordinário (RE) nº 590.415, com repercussão geral reconhecida, que revisitou a função social da negociação coletiva, considerando válida a cláusula de renúncia constante de plano de demissão voluntária, aprovado em convenção coletiva:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: ‘A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.’’ (STF – RE 590.415/SC, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe 29/05/2015.)

Na mesma esteira do referido RE nº 590.415/SC, o STF mais uma vez deixou patente essa mudança de entendimento, prestigiando a negociação coletiva, através do RE 895.759/PE, sob a relatoria do Ministro Teori Zavascki, que validou cláusula de acordo coletivo que suprimia as horas in itinere, mas, em contrapartida, concedera outras vantagens aos empregados,

Essa atuação inovadora do Supremo, valorizando a negociação coletiva, não passou despercebida pelo legislador que, ciente de que as relações de trabalho não mais podem ser decididas e observadas mediante aplicações de conceitos advindos do final do século XIX e do século XX, acabou por explicitar quais direitos negociados prevalecerão sobre a lei e quais não poderão ser objeto de negociação.

Preservam-se os direitos dos trabalhadores, a sustentabilidade das empresas e, sobretudo, valoriza a participação do sindicato na negociação coletiva, pois com a supressão da receita advinda da contribuição sindical, cujo pagamento passa a ser facultativo, uma das formas do sindicato demonstrar representatividade será uma atuação efetiva na defesa dos interesses da categoria mediante a formação de um bom instrumento coletivo de trabalho.

Negociado x legislado

Elaboramos um quadro informativo, tendo como base o texto da Lei nº 13.467/2017, já contemplando as redações alteradas e/ou modificadas dos artigos da CLT que definem os temas que podem ser negociados por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e acordo individual (direto com o empregador).

O QUE PODE SER NEGOCIADO		
REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/2017)	Convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (direto com empregador)
Hora extra (art. 59, CLT)	SIM	SIM
Banco de horas para compensação em até seis meses (§ 5º, art. 59, CLT)	SIM	SIM
Banco de horas anual (§ 2º, art. 59 e art. 611-A, II, CLT)	SIM	NÃO
Compensação de jornada no mesmo mês (§ 6º, art. 59, CLT)	SIM	SIM
Jornada de trabalho 12x36 (art. 59-A, CLT)	SIM	SIM
Parcelamento de férias – em até três vezes (§ 1º, art. 134 da CLT)	NÃO	SIM
Horário do intervalo de descanso para trabalhadora lactante (§ 2º, art. 396 CLT)	NÃO	SIM
Contrato de trabalho do empregado portador de diploma de nível superior e cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social (parágrafo único, art. 444, CLT)	NÃO	SIM
Demissão em comum acordo (art. 484-A, CLT)	NÃO	SIM
Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais – art. 7º, XIII, CF (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO

REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/2017)	Convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (direto com empregador)
Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas (art. 611-A, III, CLT)	SIM	NÃO
Adesão ao Programa Seguro-Emprego – Lei nº 13.189/2015 (art. 611-A, IV, CLT)	SIM	NÃO
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 (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO
Regulamento empresarial (art. 611-A, VI, CLT)	SIM	NÃO
Representante dos trabalhadores no local de trabalho (art. 611-A, VII, CLT)	SIM	NÃO
Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente (art. 611-A, VIII, CLT)	SIM	NÃO
Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual (art. 611-A, IX, CLT)	SIM	NÃO
Modalidade de registro de jornada de trabalho (art. 611-A, X, CLT)	SIM	NÃO
Troca do dia de feriado (art. 611-A, XI, CLT)	SIM	NÃO
Identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz (art. 611-A, I, CLT)	SIM	NÃO
Enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII, CLT)	SIM	NÃO
Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, XIII, CLT)	SIM	NÃO
Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo (art. 611-A, XIV, CLT)	SIM	NÃO
Participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A, XV, CLT)	SIM	NÃO

O QUE NÃO PODE SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O novo art. 611-B da CLT enumerou quais os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O quadro compara os direitos garantidos pela CF e pela CLT com a proibição legal de negociação estabelecida pela Lei nº 13.467/2017.

DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT E NA CF	REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/2017)
Carteira de trabalho e Previdência Social	Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na carteira de trabalho e Previdência Social (art. 611-B, I, CLT)
Seguro-desemprego	Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (art. 611-B, II, CLT)
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (art. 611-B, III, CLT)
Salário mínimo	Salário mínimo (art. 611-B, IV, CLT)
Décimo terceiro salário	Valor nominal do décimo terceiro salário (art. 611B, V, CLT)
Remuneração do trabalho noturno	Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 611B, VI, CLT)
Proteção do salário	Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 611B, VII, CLT)
Salário-família	Salário-família (art. 611B, VIII, CLT)
Repouso semanal remunerado	Repouso semanal remunerado (art. 611B, IX, CLT)
Remuneração do serviço extraordinário	Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal (art. 611B, X, CLT)
Número de dias de férias devidas ao empregado	Número de dias de férias devidas ao empregado (art. 611B, XI, CLT)
Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal	Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (art. 611B, XII, CLT)

DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT E NA CF	REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/2017)
Licença-maternidade	Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias (art. 611-B, XIII, CLT)
Licença-paternidade	Licença-paternidade nos termos fixados em lei (art. 611-B, XIV, CLT)
Proteção do mercado de trabalho da mulher	Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (art. 611B, XV, CLT)
Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço	Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei (art. 611B, XVI, CLT)
Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho	Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (art. 611B, XVII, CLT)
Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas	Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 611B, XVIII, CLT)
Aposentadoria	Aposentadoria (art. 611B, XIX, CLT)
Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador	Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (art. 611B, XX, CLT)
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	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 (art. 611B, XXI, CLT)
Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência	Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 611B, XXII, CLT)

DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT E NA CF	REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/2017)
Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos	Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (art. 611B, XXIII, CLT)
Proteção legal de crianças e adolescentes	Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes (art. 611B, XXIV, CLT)
Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso	Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 611B, XXV, CLT)
Liberdade sindical	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 (art. 611B, XXVI, CLT)
Direito de greve	Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 611B, XVII, CLT)
Serviços ou atividades essenciais e direito de greve	Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve (art. 611B, XVIII, CLT)
Tributos e outros créditos de terceiros	Tributos e outros créditos de terceiros (art. 611B, XXIX, CLT)
Proteção do trabalho da mulher – arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT	Proteção do trabalho da mulher – arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT (art. 611B, XXX, CLT)

Cuidados na negociação coletiva

Com a reforma, as entidades sindicais precisam ficar atentas e verificar se o instrumento normativo pactuado preenche os **requisitos formais** a que se referem os arts. 612 e 613 da CLT, quais sejam, a designação dos sindicatos participantes e as categorias ou classes de trabalhadores abrangidos (paridade).

A matéria é objeto, inclusive, de uma Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos do TST, de nº 22:

“Sindicato. Correspondência das atividades profissional e econômica envolvidas. Legitimidade *ad causam* do sindicato. Correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito. Necessidade. (DJ, 25/05/1998).

Não se discute que cabe aos atores sociais envolvidos nas discussões de negociação a devida **autonomia coletiva negocial** para dispor das cláusulas sociais e econômicas que envolvam a celebração do respectivo instrumento coletivo de trabalho, seja na convenção coletiva – sindicatos representantes de categorias profissionais e econômicas –, seja no acordo coletivo – sindicatos profissionais com uma ou mais empresas –, mormente quando sabemos que o art. 8º, inciso VI, da CF expressa contundentemente que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Mas essa autonomia encontra limites. Ainda que os requisitos para a formação e os pressupostos de validade jurídica desses instrumentos estejam adstritos à CLT, o fato é que devem ser elaborados dentro de uma sistemática de validade dos negócios jurídicos em geral, enumerados no artigo 104¹ do Código Civil, sob pena de nulidade, a teor do artigo 166² do referido Código.

Prova disso é que a reforma incluiu, no art. 8º da CLT, o § 3º, a fim de deixar claro que “no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça

¹ “Art. 104 da CC. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita e não defesa em lei.”

² “Art. 166 da CC. É nulo o negócio jurídico quando:

I - por pessoa incapaz;
II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;
III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;
IV - não revestir a forma prescrita em lei;
V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; tiver por objetivo fraudar lei imperative;
VI - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.”

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.”

Vale dizer, não pode a negociação coletiva estabelecer, por exemplo, cláusulas que contrariem disposições legais e constitucionais estabelecidas em favor do trabalhador não abrangidas nas hipóteses a que se refere o art. 611-A (negociação sobre o legislado); a política econômica e financeira do governo (art. 623 da CLT), ou, ainda, que imponham limitações à livre iniciativa (art. 170 da CF), estabelecendo regras e obstáculos para o pleno exercício da atividade empresarial.

Da mesma forma, sob pena de nulidade, os sindicatos deverão observar o novo art. 611-B da CLT, a fim de evitar negociar as matérias enumeradas nos incisos I a XXX (Quadro – “O que não pode ser negociado”), consideradas objeto ilícito de convenção coletiva (art. 104, II, CC).

A Justiça do Trabalho, quando da análise de uma ação que tenha por objeto a declaração de nulidade da convenção coletiva de trabalho ou de uma de suas cláusulas, não poderá adentrar no mérito, mas, tão somente, se foram observados os requisitos formais, aí incluídos os elementos essenciais para a validade do negócio jurídico, nos termos do referido art. 104 do Código Civil, bem como o referido art. 611-A da CLT.

Outra questão que merece atenção é a necessidade de que os instrumentos coletivos correlacionem a cláusula flexibilizadora com a vantagem compensatória concedida, se houver, a fim de que na hipótese da Justiça do Trabalho anular a cláusula flexibilizadora, também deverá ser anulada a cláusula compensatória, com a devolução do indébito, exatamente para que seja mantido o caráter sinalagmático do acordo (§ 4º do art. 611-A da CLT).

Acordo coletivo e prevalência sobre a convenção coletiva

O art. 620 da CLT foi alterado pela reforma, para dispor que as condições estabelecidas no acordo coletivo de trabalho devem prevalecer sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, quando mais benéficas para o trabalhador.

A reforma alterou a prevalência, que era da convenção coletiva, elevando o patamar do acordo coletivo de trabalho. Isso porque essa reforma procurou fortalecer a autonomia negocial entre trabalhador e empregador, permitindo que alguns direitos sejam diretamente negociados por eles, sem a presença do sindicato (art. 59 e §§ 5º e 6º, art. 59-A, § 1º do art. 134; § 2º do art. 396, CLT; parágrafo único do art. 444; art. 484-A, todos da CLT).

Com isso, os sindicatos patronais devem procurar se fazer presentes nas empresas que se interessarem em formalizar acordo coletivo com o sindicato laboral, fortalecendo, com isso, sua representatividade e garantindo melhor ambiente para a negociação da convenção coletiva, a fim de evitar prejuízo para as categorias econômicas por eles representadas.

Nova realidade da contribuição sindical

De acordo com a nova redação dos arts. 578 e 579, da CLT, a contribuição sindical passa a ser facultativa, condicionada à autorização expressa dos que participarem de uma categoria econômica ou profissional ou de uma profissão liberal. Ou seja, sua cobrança não mais poderá ser efetuada como era, de forma compulsória (obrigatória).

Diante dessa nova situação, caberá às entidades sindicais se mostrarem mais atrativas e representativas, para angariar associados e, com isso, manter ou aumentar sua receita. Produtos e serviços poderão fazer a diferença, assim como a participação efetiva na negociação coletiva.

O papel dos sindicatos após a reforma trabalhista

A reforma retirou dos sindicatos algumas prerrogativas, como sua participação na homologação da rescisão do contrato de trabalho (§ 1º do art. 477 da CLT que foi revogado); sua participação na negociação de alguns direitos que passaram a ser acordados diretamente entre empregado e empregador; impor a cobrança da contribuição sindical, que passou a ser facultativa.

Apesar disso, com a valorização da negociação coletiva, importante ferramenta lhe foi conferida pela reforma que, a toda evidência, somente poderá ser aproveitada se a entidade sindical exercer sua representatividade de forma efetiva e direta.

Novas oportunidades surgem em produtos e serviços que poderão ser oferecidos pelos sindicatos, não só aos seus filiados como a toda categoria econômica ou profissional.

Cursos de aperfeiçoamento do profissional de recursos humanos e prestação de serviço de auxílio à empresa que deseja acordar diretamente com o empregado são exemplos de cases que podem se tornar sucesso, inclusive aumentando sua carteira de filiados e, consequentemente, sua arrecadação.

Muito embora o sindicato não participe da homologação da rescisão do contrato de trabalho, nada impede que o mesmo possa intermediar, por exemplo, acordo extrajudicial entre empregador e empregado que, pela reforma, passa a ser homologado pela Justiça do Trabalho (art. 652, "f", e 855-B, ambos da CLT).

No âmbito da negociação coletiva, o sindicato poderá instituir taxa, a ser paga pela empresa, para abertura do comércio nos feriados, ou, ainda, para que a empresa possa participar do banco de horas estabelecido no instrumento coletivo da categoria.

Outra hipótese que pode ensejar receita para os sindicatos, beneficiando micro-empresas e empresas de pequeno porte, é estabelecer, na convenção coletiva, o chamado Regime Especial de Piso Salarial (Repis), instituindo valores diferenciados de pisos salariais. Para tanto, se faz necessário que as empresas formalizem, perante o sindicato, adesão mediante o pagamento de uma taxa (calculada sobre número de empregados ou por estabelecimento), fortalecendo o associativismo, e aumentando sua sustentabilidade.

Enfim, a reforma estabeleceu um novo paradigma para a organização sindical brasileira que deverá se adaptar e se reinventar, pois a nova CLT foi estruturada para que haja maior interação entre as categorias (econômicas e profissionais) e os respectivos sindicatos.

Jurisprudência: negociado sobre o legislado

A reforma trabalhista sempre foi muito criticada nesse ponto sob o argumento de que sua inclusão no texto da CLT estaria infringindo normas constitucionais de proteção ao trabalhador.

Contudo, antes dessa reforma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possuía jurisprudência admitindo a flexibilização e, por que não dizer, validando o negociado sobre o legislado, permitindo que as partes, dentro da autonomia negocial, estabelecessem condições que se sobrepujavam à norma legal.

Algumas são anteriores ao leading case do STF, o Recurso Extraordinário (RE) nº 590.415 (DJe 29/05/2015), sob a relatoria do ministro Luis Roberto Barroso, que estabeleceu a prevalência da autonomia coletiva da vontade. A seguir, enumeramos diversas decisões do TST que demonstram essa tendência:

1) Ampliação do prazo para pagamento dos salários (art. 459, CLT)

O art. 459 da CLT proíbe que o salário seja estipulado por período superior a 1 (um) mês, e determina que seu pagamento seja efetuado, no máximo, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte (parágrafo único).

Entretanto, com base na autonomia negocial coletiva, e considerando que a CF autoriza a redução salarial por meio de negociação coletiva, a decisão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirma a validade de cláusula de acordo coletivo que possibilita o pagamento do salário dos empregados até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao mês trabalhado:

“NORMA COLETIVA. VALIDADE. AMPLIAÇÃO DO PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS. 1. A Constituição Federal, a par de assegurar condições mínimas de trabalho, protege as convenções e os acordos coletivos de trabalho, especialmente permitindo a flexibilização das condições de trabalho no tocante à matéria de salário e de jornada de labor. 2. Se a Constituição Federal, excepcionalmente, autoriza a flexibilização do princípio da irreduzibilidade salarial, mediante negociação coletiva, com muito maior razão consente na ampliação do prazo para o pagamento de salários. 3. Válida cláusula de acordo coletivo que possibilita o pagamento de salários dos empregados até o dia 10 do mês subsequente ao mês trabalhado. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, no particular.” (TST – RR 910/2002-033-15-40.6 – Ac. 1ª Turma – 15ª Reg. – Rel. Desig. Min. João Oreste Dalazen – DJ 02/02/07)

2) Parcelamento da participação nos lucros (art. 3º, § 2º, Lei nº 10.101/00)

A participação nos lucros ou resultados, por expressa determinação constitucional, é desvinculada da remuneração (art. 7º, XI, da CF), o que afasta a natureza salarial da parcela.

O art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101/2000, por sua vez, veda o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros da empresa em periodicidade inferior a 1 (um) semestre civil, ou mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil. Discute-se, desse modo, em sede judiciária, a validade de norma coletiva que prevê o pagamento parcelado (leia-se, mensal) da participação nos lucros ou resultados.

Nesse sentido, recente decisão da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST, ressaltando a importância dos instrumentos coletivos como forma de prevenção e solução de conflitos, admitiu, em caráter excepcional, a validade de acordo coletivo que previa o pagamento mensal da participação nos lucros. Vejamos:

“PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NATUREZA E PAGAMENTO PARCELADO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. A decisão recorrida não reconheceu como válida a norma coletiva (acordo coletivo) que, expressamente, retratando a vontade de sindicato profissional e empresa, dispôs que o pagamento da participação nos lucros, relativa ao ano de 1999, seria feito de forma parcelada e mensalmente. O fundamento é de que o art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101/2000 dispõe que o pagamento de antecipação ou distribuição a título de participação nos lucros ou resultados não pode ocorrer em período inferior a um semestre ou mais de duas vezes no ano civil. O que se discute, portanto, é a eficácia e o alcance da norma coletiva. O livremente pactuado não suprime a parcela, uma vez que apenas estabelece a periodicidade de seu pagamento, em caráter excepcional, procedimento que, ao contrário do decidido, desautoriza, *data venia*, o entendimento de que a parcela passaria a ter natureza salarial. A norma coletiva foi elevada ao patamar constitucional e seu conteúdo retrata, fielmente, o interesse das partes, em especial dos empregados, que são representados pelo sindicato profissional. Ressalte-se que não se apontou, em momento algum, nenhum víncio de consentimento, motivo pelo qual o acordo coletivo deve ser prestigiado, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos coletivos, como forma de prevenção e solução de conflitos.” (TST – E-ED-RR 1.447/2004-461-02-00.9 – Ac. SBDI-1 – 2ª Reg. – Rel. Min. Milton de Moura França – DJ 17/04/09) No mesmo sentido: E-ED-RR213900-51.2003.5.02.0464.

3) Desconsideração da redução ficta da hora noturna (art. 73, § 1º, CLT)

A jornada noturna compreende “o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte” (art. 73, § 3º, CLT). Essa jornada noturna abrange, todavia, 8 (oito) horas de trabalho – e não 7 (sete), como aparente –, vez que a CLT considera a hora noturna menor do que a hora diurna (redução ficta), composta de 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, CLT).

A 6ª Turma do TST, destacando a concessão do adicional noturno em percentual superior àquele previsto em lei (37,14%), declarou válida cláusula de acordo coletivo que desconsiderou a redução ficta da hora noturna:

“ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. COMPENSAÇÃO REMUNERATÓRIA. NÃO REDUÇÃO DA HORA NOTURNA E ELEVAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO. VALIDADE DA CLÁUSULA DO INSTRUMENTO NORMATIVO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. A fixação pela negociação coletiva trabalhista de elevado percentual de adicional noturno em contraponto à hora ficta estabelecida pela CLT, recompondo o valor econômico objetivado pela norma e a própria sobreremuneração de labor noturno sobre o diurno (art. 7º, IX, CF), é considerada válida pela jurisprudência. No caso concreto, a Reclamante teve a hora noturna computada como de 60 minutos. Contudo, as partes acordaram, via negociação coletiva, que a não adoção da hora ficta noturna de que trata o art. 73, parágrafo 1º, da CLT, seria compensada com a elevação do adicional noturno de 20% para 37,14%. Tem-se como válida a cláusula que assim dispõe, pois não viola norma de ordem pública, devendo ser respeitada a negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF/1988), que se concretizou mediante concessões mútuas, respondendo a vantagem normativa, sem ofensa a direito indisponível do trabalhador.” (TST – AIRR 18569-67.2010.5.04.0000 – Ac. 6ª Turma – Rel. Min. Maurício Godinho Delgado – DJET 04/11/2011)

4) Desvinculação do vale-transporte pago em pecúnia ao salário (Lei 7.418/1975)

O vale-transporte foi instituído pela Lei 7.418/85, que, em seu artigo 2º, alíneas “a” e “b”, prevê o seguinte:

Art. 2º O vale-transporte, concedido nas condições e nos limites definidos nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. (...)

O Decreto nº 95.247/1987, por sua vez, ao regulamentar a Lei 7.418/1985, veda expressamente o pagamento do benefício em dinheiro:

Art. 5º É vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Assim, o vale-transporte concedido em dinheiro se caracteriza como verba salarial e, por conta disso, constitui base de cálculo das demais parcelas devidas ao empregado (13º salário, terço de férias, FGTS, contribuição previdenciária, etc.).

Todavia, a jurisprudência do TST permite que convenção ou acordo coletivo de trabalho autorize o pagamento do vale-transporte em pecúnia, de forma desvinculada do salário, hipótese em que o benefício não repercutirá sobre outras verbas contratuais:

“VALE-TRANSPORTE. ANTECIPAÇÃO EM PECÚNIA ESTABELECIDA POR CONVENÇÃO COLETIVA. O entendimento atual da Seção de Dissídios Coletivos tem sido o de que, por força do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, desde que a condição tenha sido estipulada por meio de instrumento negocial autônomo e respeitados os limites legais, especificamente quanto à não vinculação ao salário, o vale-transporte pode ser substituído por pagamento em pecúnia.” (TST RR 71540-54.2006.5.02.0055 – Ac. 8ª Turma – Rel. Min. Dora Maria da Costa – DJE 30/07/2010)

5) Validade de cláusula que estabelece o salário-base do empregado como base para cálculo das horas extras e fixa o adicional em percentual superior ao legal

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST considerou válida norma coletiva que estabeleceu que as horas extraordinárias tivessem como base de cálculo o salário-base do empregado e, em contrapartida, fixou o respectivo adicional em percentual superior ao previsto em lei, de 20% para 70%.

Na verdade, ainda que tenha ocorrido redução da base de cálculo da hora extraordinária, calculada sobre o salário-base do empregado, o fato é que a contrapartida de conceder o adicional sobre percentual superior ao previsto no inciso XVI, do art. 7º da CF e art. 59 da CLT (50%), criou vantagem razoável, por meio de manifestação da vontade válida das respectivas entidades sindicais:

“EMBARGOS. HORAS EXTRAORDINÁRIAS – BASE DE CÁLCULO. ACRÉSCIMO DE 70% SOBRE A HORA NORMAL EM RELAÇÃO AO SALÁRIO-BASE. CLÁUSULA 31ª DOS ACTS DA ECT. A celebração de acordo ou convenção coletiva importa em concessões mútuas. As partes estabelecem livremente normas para reger a relação de trabalho no âmbito da categoria representada. Daí há que ser respeitada a vontade coletiva, a teor do que dispõe o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, que define como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos do trabalho. No entanto, a apreciação da supressão de vantagens deve ser examinada com a verificação da contrapartida, quanto aos benefícios que dão suporte à validade da negociação coletiva. No caso, deve ser dada validade à norma coletiva que fixou adicional de horas extraordinárias superior ao previsto em lei, de 70% em contrapartida à alteração da base de cálculo das horas extraordinárias, qual seja o salário-base do empregado, em face do que foi consagrado pelo Texto Constitucional e do respeito ao princípio que dá equilíbrio ao acordo coletivo. Embargos conhecidos e desprovidos.” (TST-ERR-1415-47.2014.5.09.0003, SBDI-1, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, publicado no DJe de 09/06/2017)

6) Validade de cláusula que estipula reajustes salariais diferentes para empregados da mesma categoria profissional

Diz o art. 5º da CF que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Mais do que uma disposição constitucional, o citado preceito encerra verdadeiro princípio – da isonomia ou da igualdade jurídico-formal de todos perante a lei.

Proíbe-se, nesse sentido, o estabelecimento de privilégios ou distinções por motivo de sexo, raça, classe social, trabalho, crença religiosa ou convicções políticas.

Vinculam-se a esse princípio não apenas os Poderes constituídos (Legislativo, Judiciário e Executivo), mas também os particulares, uma vez que o princípio da isonomia, como direito fundamental, tem plena aplicação nas relações privadas.

Cumpre registrar, porém, que estamos falando de uma igualdade formal, o que significa, em síntese, tratamento igual entre partes iguais. Desse modo, a fim de compensar possível desigualdade econômica entre pessoas ligadas por determinada relação jurídica (contratual, processual, etc.), pode ser dispensado tratamento mais favorável à parte vulnerável.

Com base nessas premissas, destacamos recente decisão do TST considerando válida a norma coletiva que estabeleceu reajustes diferenciados para os integrantes da categoria, tendo como parâmetro diferenciador o salário do empregado:

“DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. REAJUSTES POR REGRAS COLETIVAS NEGOCIADAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONCEITO DE ISONOMIA EM SENTIDO MATERIAL, AO INVÉS DE APENAS EM SENTIDO FORMAL, PLENAMENTE ACATADO PELA CF/1988. O Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias dos autos, manteve a sentença que indeferiu o pleito de diferenças salariais formulado pelo Reclamante, assentando que a norma coletiva impugnada pelo obreiro, que fixou reajustes salariais diferentes aos membros da categoria profissional tendo como parâmetro diferenciador o patamar salarial (quanto maior o salário, menor o reajuste), não afrontou o princípio da isonomia, uma vez que, no caso vertente, os ‘desiguais foram tratados desigualmente na medida da sua desigualdade’. No mesmo sentido, esclareceu o TRT que ‘a política salarial eleita pela categoria profissional, no sentido de garantir reajuste superior aos que percebem menor salário, não é ilegal e não implica afronta às garantias fundamentais do trabalhador e tampouco à função social do trabalho’. Depreende-se, portanto, das razões expostas no acórdão regional, a inexistência de qualquer afronta ao princípio constitucional da isonomia. Na verdade, os documentos coletivos negociados incorporam o conceito moderno de isonomia, em sentido material, ao invés do conceito mais simplificado de isonomia meramente formal, buscando realizar os objetivos republicanos

de construir uma sociedade mais solidária, justa e equitativa (art. 3º, I e III, CF). Com efeito, em situações similares, esta Corte já manifestou entendimento de que a norma coletiva que prevê reajuste salarial maior para empregados com remuneração menor e, por outra vista, reajuste menor para aqueles que percebem remuneração maior não viola o princípio da isonomia. Julgados. Recurso de revisão não conhecido.” (TST, RR n.º 0001672-22.2013.5.12.0004, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DJe 28/04/2017)

Conclusão

A nova CLT representa uma transformação no mundo do trabalho. Todos deverão se adaptar a essa realidade com razoabilidade e, acima de tudo, respeitando o princípio da boa-fé³ objetiva no âmbito negocial a fim de que sejam reduzidos os conflitos e as demandas trabalhistas.

Por sua vez, os sindicatos deverão investir na representatividade e buscar a autosustentabilidade, ampliando a arrecadação com a oferta de produtos e serviços aos empresários e administrando de forma eficiente seus recursos.

³ Código Civil (CC), art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.
CC, art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

CLT comparada

Segue quadro comparativo para visualizar as diferenças entre os artigos da CLT e aqueles modificados e/ou revogados pela Lei nº 13.467/2017.

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>§ 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.</p> <p><u>§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</u></p> <p><u>§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (NR)</u></p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 4.072, de 16/06/1962.)</p>	<p>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.</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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:</u></p> <p><u>I – práticas religiosas;</u></p> <p><u>II – descanso;</u></p> <p><u>III – lazer;</u></p> <p><u>IV – estudo;</u></p> <p><u>V – alimentação;</u></p> <p><u>VI – atividades de relacionamento social;</u></p> <p><u>VII – higiene pessoal;</u></p> <p><u>VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</p>	<p>Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p><u>§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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 a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)</u></p>	<p>Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: (Redação dada pela Lei nº 9.658, de 05/06/1998.)</p> <p>I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Incluído pela Lei nº 9.658, de 05/06/1998.) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25/05/2000.)</p> <p>II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 05/06/1998.) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25/05/2000.)</p> <p>§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 05/06/1998.)</p>	<p>Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.</p> <p><u>I – (revogado);</u></p> <p><u>II – (revogado).</u></p> <p>§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 05/06/1998.)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (NR)</u></p>
Sem previsão	<p>Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figureu como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:</p> <p>I – a empresa devedora;</p> <p>II – os sócios atuais; e</p> <p>III – os sócios retirantes.</p> <p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.</p>	Sem previsão	<p>Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.</p> <p>§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.</p> <p>§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional, dobrada na reincidência. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>	<p><u>Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)</u></p>	<p>Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diárias.</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho e para o seu retorno, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p> <p>§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.</p>	<p>Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diárias.</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 3º (Revogado). (NR)</u></p>
Sem previsão	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.		

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, mesmas funções, tempo integral.</p> <p>§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.</p>	<p><u>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</u></p> <p>§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, mesmas funções, tempo integral.</p> <p>§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.</p> <p><u>§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.</u></p> <p><u>§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</u></p> <p><u>§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.</u></p> <p><u>§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</u></p> <p><u>§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)</u></p>	<p>Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p> <p>§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 4º (Revogado).</p> <p>§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p>§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)</p>	<p><u>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.</u></p> <p>§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p> <p><u>§ 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.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</p>	<p>Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, a as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p>	<p>Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, a as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p> <p><u>Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.</u></p>
Sem previsão	<p>Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descharacteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>		

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p> <p>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.</p> <p>§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.</p> <p>§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.</p>	<p>Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p> <p><u>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</u></p> <p>§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.</p> <p>§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.</p>	<p>Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.)</p> <p>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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.)</p> <p>Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).</p>	<p>Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.)</p> <p>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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994.)</p> <p><u>III – os empregados em regime de teletrabalho.</u></p> <p>Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração excede de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.</p> <p>§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p> <p>§ 5º O intervalo expresso no <i>caput</i> 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.</p>	<p>Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração excede de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.</p> <p>§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>§ 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.</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p>§ 5º O intervalo expresso no <i>caput</i> 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.</p>	<p>Sem previsão</p>	<p>CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO</p> <p>Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho.</p> <p>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.</p> <p>§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 84. Para efeito da aplicação do salário mínimo, será o país dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre. (Vide Decreto-Lei nº 2.351, de 1987.)</p> <p>Parágrafo único. Em cada região, funcionará uma Comissão de Salário Mínimo, com sede na capital do Estado, no Distrito Federal e na sede do governo do Território do Acre. (Vide Decreto-Lei nº 2.351, de 1987.)</p>	Art. 84. (Revogado).	<p>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. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p>§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p>§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p>	<p>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. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 2º (Revogado).</u></p> <p><u>§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.</u></p>
<p>Art. 86.</p> <p>Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p> <p>I – dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>II – dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>III – quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>IV – doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>V – dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>VI – oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p>	<p>Art. 86. (Revogado).</p> <p>Art. 130-A. (Revogado).</p>	<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.) (Vide Lei nº 7.923, de 1989.)</p> <p>§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p>§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p>§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p>	<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.) (Vide Lei nº 7.923, de 1989.)</p> <p>§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p>§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977.)</p> <p><u>§ 3º (Revogado).</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>TÍTULO II – A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL</p> <p>Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.</p> <p>Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.</p> <p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.</p> <p>Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.</p> <p>Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.</p> <p>Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.</p> <p>§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.</p> <p>§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.</p>	Sem previsão	<p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p> <p>I – a natureza do bem jurídico tutelado;</p> <p>II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;</p> <p>III – a possibilidade de superação física ou psicológica;</p> <p>IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;</p> <p>V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;</p> <p>VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;</p> <p>VII – o grau de dolo ou culpa;</p> <p>VIII – a ocorrência de retratação espontânea;</p> <p>IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;</p> <p>X – o perdão, tácito ou expresso;</p> <p>XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;</p> <p>XII – o grau de publicidade da ofensa.</p> <p>§ 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:</p> <p>I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;</p> <p>II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;</p> <p>III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;</p> <p>IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.</p> <p>Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	<p>Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.</p> <p><u>Parágrafo único. (Revogado).</u></p>	<p>Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.</p> <p>Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p>	<p>Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.</p> <p>§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p> <p><u>§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.</u></p>
<p>Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	<p>(Revogado).</p>	<p>Sem previsão</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</p>
<p>Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, a devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016.)</p> <p>Parágrafo único. (VETADO).</p>	<p><u>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</u></p> <p><u>I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</u></p> <p><u>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;</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>§ 1º (VETADO).</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>		

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 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. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>a) de serviço cuja natureza ou transitóridade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p>	<p><u>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, ou prestação de trabalho intermitente.</u></p> <p>§ 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. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>a) de serviço cuja natureza ou transitóridade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p><u>§ 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.</u></p>	<p>Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.</p>	<p>Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.</p> <p><u>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.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <p>I – remuneração;</p> <p>II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;</p> <p>III – décimo terceiro salário proporcional;</p> <p>IV – repouso semanal remunerado; e</p> <p>V – adicionais legais.</p> <p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p>	(continuação)	<p>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.</p> <p>§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p>	<p>Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p><u>§ 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 incorpora ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</u></p> <p>§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>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; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>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 trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>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; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>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 trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação)	(continuação)	(continuação)	(continuação)
§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	I – a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	I – a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)
§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	II – considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	II – considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)
§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	<u>§ 4º Consideram-se prêmios as liberdades 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. (Obs.: Na lei sancionada, deveria ter entrado como § 12, uma vez que os §§ 3º a 11 do art. 458 da CLT foram incluídos pela Lei nº 13.419/2017 – Lei da Gorjeta.)</u>	<u>§ 4º Consideram-se prêmios as liberdades 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. (Obs.: Na lei sancionada, deveria ter entrado como § 12, uma vez que os §§ 3º a 11 do art. 458 da CLT foram incluídos pela Lei nº 13.419/2017 – Lei da Gorjeta.)</u>
§ 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: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)	§ 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: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017.)		

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)	Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)	(continuação)	(continuação)
§ 1º Os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).	§ 1º Os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).	V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)
§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)
I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	VII – (VETADO). (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	VII – (VETADO). (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)
II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	VIII – o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012.)	VIII – o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012.)
III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender os fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.)	§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender os fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.)
IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19/06/2001.)	§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.)	§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24/03/1994.)
		§ 5º <u>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.</u>	§ 5º <u>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.</u>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.)</p> <p>§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</p> <p>§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.)</p> <p>§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.)</p> <p>§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31/08/1972.)</p>	<p><u>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 4º 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.</u></p>	<p>(continuação)</p>	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 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.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.)</p> <p>§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.)</p> <p>§ 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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.)</p> <p>§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.)</p>	<p>Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p><u>§ 1º (Revogado).</u></p> <p>§ 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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.)</p> <p><u>§ 3º (Revogado).</u></p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como a homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.</p> <p>§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.</p> <p>§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.)</p> <p>a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.)</p> <p>b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.)</p> <p>§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.)</p>	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</u></p> <p>I – <u>em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou</u></p> <p>II – <u>em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>a) (Revogada);</u></p> <p><u>b) (Revogada).</u></p> <p><u>§ 7º (Revogado).</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação)	(continuação)	Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:	Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.	§ 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.	a) ato de improbidade;	a) ato de improbidade;
§ 9º (VETADO).	§ 9º (VETADO).	b) incontinência de conduta ou mau procedimento;	b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
	<u>§ 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.</u>	c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;	c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
Sem previsão	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.	d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;	d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
Sem previsão	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.	e) desídia no desempenho das respectivas funções;	e) desídia no desempenho das respectivas funções;
		f) embriaguez habitual ou em serviço;	f) embriaguez habitual ou em serviço;
		g) violação de segredo da empresa;	g) violação de segredo da empresa;
		h) ato de indisciplina ou de insubordinação;	h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
		i) abandono de emprego;	i) abandono de emprego;
		j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;	j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
		k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;	k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
		l) prática constante de jogos de azar.	l) prática constante de jogos de azar;
		<u>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</u>	<u>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</u>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação)	(continuação)	Sem previsão	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.
Sem previsão	<p>Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.</p> <p>Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>I – por metade:</p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>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;</p> <p>II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no <i>caput</i> deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no <i>caput</i> deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p>	Sem previsão	<p>TÍTULO IV – A DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p> <p>510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p> <p>§ 1º A comissão será composta:</p> <p>I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;</p> <p>II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;</p> <p>III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.</p> <p>§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:</p> <p>I – representar os empregados perante a administração da empresa;</p> <p>II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;</p> <p>III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;</p> <p>IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;</p> <p>V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;</p> <p>VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;</p> <p>VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.</p> <p>§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.</p> <p>§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.</p>	Sem previsão	<p>Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.</p> <p>§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.</p> <p>§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.</p> <p>§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.</p> <p>§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.</p> <p>§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.</p> <p>§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.</p> <p>§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.</p> <p>§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.</p> <p>§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.</p> <p>§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.</p>	<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</p> <p>Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>	<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</p> <p>Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.</p>
		<p>Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do “imposto sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.</p>
		<p>Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</p>	<p>Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.	<u>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.</u>	Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.	<u>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</u>
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.	<u>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.</u>	Art. 604. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.	Art. 604. (Revogado).
Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.	<u>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.</u>	Sem previsão	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;
Art. 601. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.	Art. 601. (Revogado).		

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação)	(continuação)
Sem previsão	<p>X – modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI – troca do dia de feriado;</p> <p>XII – enquadramento do grau de insalubridade;</p> <p>XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p> <p>XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p> <p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> <p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</p> <p>III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);</p> <p>IV – salário mínimo;</p> <p>V – valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</p> <p>VIII – salário-família;</p> <p>IX – repouso semanal remunerado;</p> <p>X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XI – número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;</p> <p>XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação) Sem previsão	(continuação) 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;	(continuação) Sem previsão	(continuação) 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

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988.)</p> <p>a) conciliar e julgar:</p> <p>I – os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;</p> <p>II – os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;</p> <p>III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;</p> <p>IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;</p> <p>V – as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;</p> <p>c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;</p>	<p><u>Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:</u></p> <p>a) conciliar e julgar:</p> <p>I – os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;</p> <p>II – os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;</p> <p>III – os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;</p> <p>IV – os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;</p> <p>V – as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001.)</p> <p>b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;</p> <p>c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;</p>	<p>(continuação)</p> <p>d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 6.303, de 20/03/1944.)</p> <p>e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Suprimida pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/03/1944.)</p> <p>Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.</p>	<p>(continuação)</p> <p>d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 6.303, de 20/03/1944.)</p> <p>e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Suprimida pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/03/1944.)</p> <p><u>f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.</u></p> <p>Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.) (Vide Lei 7.701, de 1988.)</p> <p>I – em única instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno; (Redação dada pela Lei nº 7.033, de 05/10/1982.).</p>	<p>Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.) (Vide Lei 7.701, de 1988.)</p> <p>I – em única instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p><u>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;</u></p>	<p>(continuação)</p> <p>g) aprovar tabelas de custas emolumentos, nos termos da lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal.</p> <p>II – em última instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas “b” e “c” do inciso I deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando estas divirjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal; (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>§ 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea “c”, deste artigo, terá força de prejulgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>g) aprovar tabelas de custas emolumentos, nos termos da lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal.</p> <p>II – em última instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas “b” e “c” do inciso I deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando estas divirjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal; (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.)</p> <p>d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>§ 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea “c”, deste artigo, terá força de prejulgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>(continuação)</p> <p>§ 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal: (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão. (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal: (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p>e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão. (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23/06/1954.)</p> <p><u>§ 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.</u></p>	<p>(continuação)</p> <p>Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irreleváveis, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.737, de 19/01/1946.)</p> <p>Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.</p>	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.</u></p> <p><u>§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:</u></p> <p><u>I — quando o juízo entender necessário;</u></p> <p><u>II — em virtude de força maior, devidamente comprovada.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos): (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>	<p><u>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 de Previdência Social, e serão calculadas:</u></p> <p>I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>
		<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>	<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p> <p>§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002)</p> <p>§ 2º No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27/08/2002.)</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>(continuação)</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.</p> <p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita.</p>	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.</u></p> <p><u>§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.</u></p> <p><u>§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>	<p>Sem previsão</p>	<p><u>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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Art. 792. Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.	Art. 792. (Revogado).	(continuação)	(continuação)
Sem previsão	<p>Seção IV – A da responsabilidade por dano processual</p> <p>Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.</p> <p>Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.</p> <p>§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.</p>	<p>Sem previsão</p> <p>Art. 800. Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.</p> <p><u>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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 2º Os autos serão imediatamente concluídos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>	

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.	<p><u>Art. 818. O ônus da prova incumbe:</u></p> <p><u>I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;</u></p> <p><u>II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>	Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.	<p><u>Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.</u></p> <p><u>§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</u></p> <p><u>§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.</u></p> <p><u>§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 03/07/1979.)</p> <p>§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.</p> <p>§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.</p>	<p>Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 03/07/1979.)</p> <p>§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.</p> <p>§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.</p> <p><u>§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.</u></p>	<p>(continuação)</p>	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a proposta de nova demanda.</u></p> <p><u>§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:</u></p> <p><u>I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;</u></p> <p><u>II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;</u></p> <p><u>III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;</u></p> <p><u>IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.</u></p> <p><u>§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.</u></p>
<p>Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p> <p>Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.</p>	<p>Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p> <p><u>§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.</u></p> <p><u>§ 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.</u></p>	<p>Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p>	<p>Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p> <p><u>Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
Sem previsão	<p>Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.</p> <p>§ 1º Da decisão interlocatória que acolher ou rejeitar o incidente:</p> <p>I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;</p> <p>II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.</p> <p>§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).</p>	(continuação)	<p>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.</p> <p>Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.</p> <p>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.</p>
Sem previsão	<p>CAPÍTULO III – A DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL</p> <p>Art.855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p> <p>§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.</p> <p>§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</p> <p>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 do art. 477 desta Consolidação.</p>	<p>Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.</p> <p>Parágrafo único. Serão executadas <i>ex officio</i> as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.</p> <p>Art. 878. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou <i>ex officio</i> pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.</p>	<p>Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.</p> <p><u>Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.</u></p> <p><u>Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.</u></p> <p><u>Parágrafo único. (Revogado).</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>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.</p> <p>§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. (Incluído pela Lei nº 8.432, de 11/06/1992.)</p> <p>§ 1º-A A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p>§ 1º-B As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p>§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. (Incluído pela Lei nº 8.432, de 11/06/1992.)</p> <p>§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007.) (Vigência.)</p> <p>§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p>	<p>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.</p> <p>§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. (Incluído pela Lei nº 8.432, de 11/06/1992.)</p> <p>§ 1º-A A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p>§ 1º-B As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p>§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007.) (Vigência.)</p> <p>§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007.) (Vigência.)</p> <p>§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007.) (Vigência.)</p> <p>§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p>Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.</p>
		<p>Sem previsão</p>	<p>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 juiz.</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.</p> <p>§ 1º A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.</p> <p>§ 2º Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.</p> <p>§ 3º Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo.</p> <p>§ 4º Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p>§ 5º Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001.)</p> <p><u>§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.</u></p>	<p>Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.</p> <p>§ 1º A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.</p> <p>§ 2º Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.</p> <p>§ 3º Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo.</p> <p>§ 4º Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000.)</p> <p>§ 5º Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001.)</p> <p><u>§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.</u></p>	<p>Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:</p> <p>a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que excede a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998.)</p> <p>c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998.)</p> <p>§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 1º-A Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:</p>	<p>Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:</p> <p>a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que excede a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998.)</p> <p>c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998.)</p> <p>§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 1º-A Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>(continuação)</p> <p>I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>III – expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.</p> <p><u>§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.</u></p> <p><u>§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).</u></p> <p>§ 3º (Revogado).</p>	<p>(continuação)</p> <p>I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>II – indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>III – expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.</p> <p><u>IV – transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.</u></p> <p>§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 4º Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência.</p> <p>§ 5º A providência a que se refere o § 4º deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecorríveis. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 6º Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>4º (Revogado).</p> <p>§ 5º (Revogado).</p> <p>§ 6º (Revogado).</p> <p>§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>(continuação)</p> <p>§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 11. Quando o recurso tempestivo conter defeito formal que não se reputa grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.</p> <p>§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p>§ 11. Quando o recurso tempestivo conter defeito formal que não se reputa grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.</p> <p>§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.</p> <p><u>§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de imprevidibilidade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.</u></p>	<p>(continuação)</p> <p>Art. 896-A. O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.</p> <p><u>§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:</u></p> <p><u>I – econômica, o elevado valor da causa;</u></p> <p><u>II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;</u></p> <p><u>III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;</u></p> <p><u>IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.</u></p> <p><u>§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.</u></p>

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)	CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
(continuação)	<p>(continuação)</p> <p><u>§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.</u></p> <p><u>§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.</u></p> <p><u>§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravio de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.</u></p> <p><u>§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.</u></p>	(continuação)	<p>(continuação)</p> <p>§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo da região. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.)</p> <p>§ 3º Na hipótese de se discutir, no recurso, matéria já decidida através de julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, o depósito poderá levantar-se, de imediato, pelo vencedor. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.) (Revogado pela Lei nº 7.033, de 05/10/1982.)</p> <p>§ 4º O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.)</p> <p>§ 5º Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.)</p> <p>§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor. (Incluído pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.)</p>
Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.) (Vide Lei nº 7.701, de 1988.)	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. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.) (Vide Lei nº 7.701, de 1988.)		§ 5º (Revogado).
§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24/05/1968.)	§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24/05/1968.)		§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor. (Incluído pela Lei nº 5.442, de 24/05/1968.)

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT (ALTERAÇÕES DESTACADAS)
<p>(continuação)</p> <p>§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar. (Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010.)</p> <p>§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p>	<p>(continuação)</p> <p>§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar. (Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010.)</p> <p>§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014.)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p><u>§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.</u></p> <p><u>§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.</u></p>