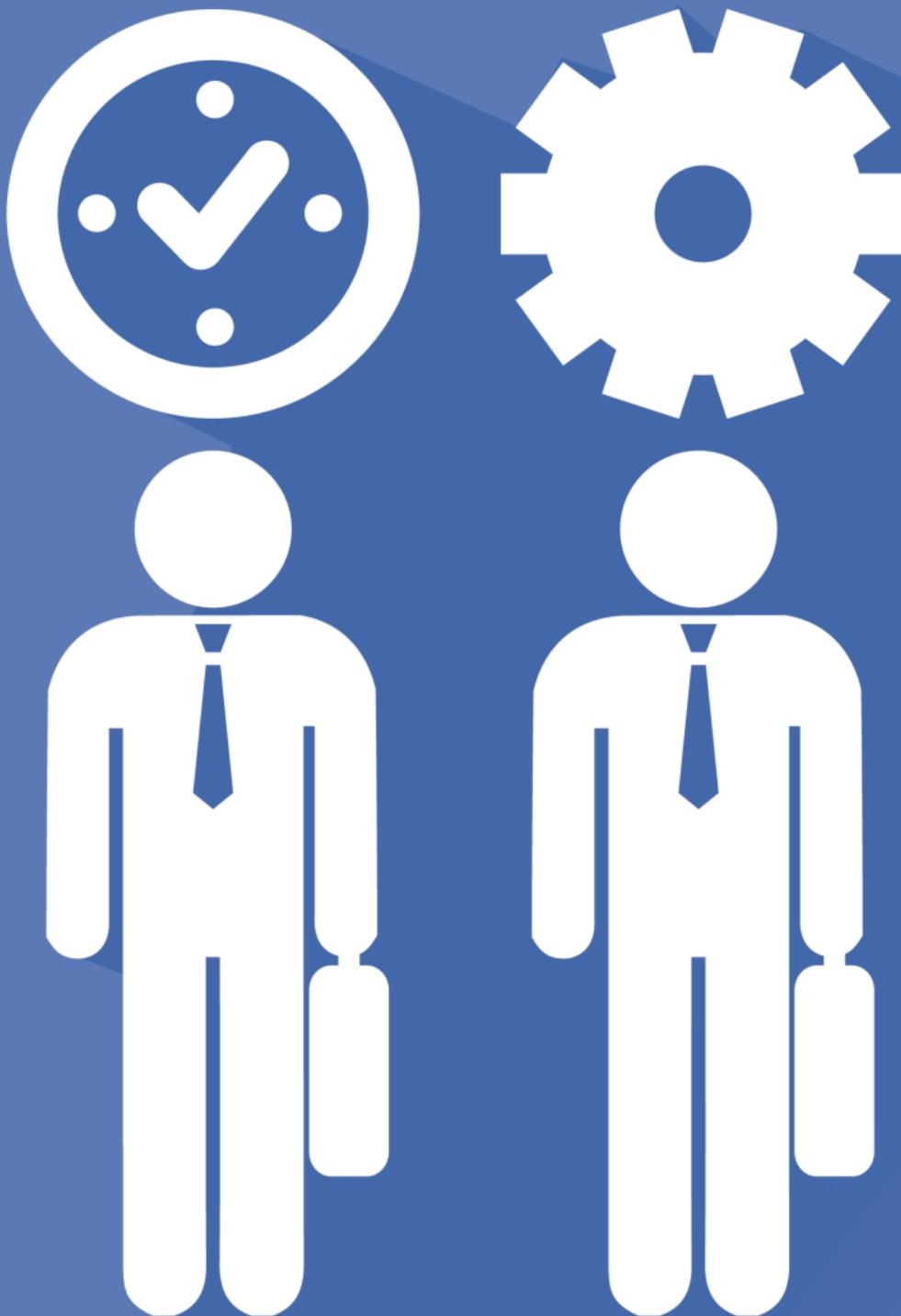




COMISSÃO JURÍDICA SINCOR-SP
MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA - LEI Nº 13.467, DE 13/07/2017



Material produzido por Nelson Furlan, consultor de Recursos Humanos do Sincor-SP

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 - SITUAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO

A aprovação da modernização das leis trabalhistas mudará as relações de trabalho no País. A expectativa do governo é de que as novas regras contribuam para que haja melhores condições no ambiente de trabalho para os empregados e proporcionar mais segurança na hora de contratar para os empregadores. Foram duas leis aprovadas, que serão as responsáveis pelas mudanças nas relações trabalhistas e sindicais.

A Lei n. 13.467/2017 tem, portanto, extrema relevância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, ainda que esteja sujeita a aperfeiçoamentos. Dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9, totalizando 106 dispositivos.

Essa lei entrou em vigor após 120 dias da sua publicação (em novembro de 2017). Além disso, na Lei nº 13.429/2017, no que se refere à regulamentação da terceirização, onde foram alterados 2 artigos e inseridos 3 novos. Ainda foram realizados alguns ajustes pontuais na legislação. No total, resultou, enfim, em 114 artigos entre inseridos e alterados.

A seguir, descrevemos as alterações promovidas pelas Leis nº 13.467/2017 (Trabalhista) e nº 13.429/2017 (Terceirização).



SUMÁRIO

Grupo Econômico	5
Permanência do Empregado na Empresa para Atender Interesse Pessoal	6
Direito Comum Como Fonte Subsidiária do Direito do Trabalho	7
Restrição ou Criação de Direitos por Enunciados de Jurisprudência	8
Responsabilidade do Sócio Retirante	9
Prescrição de Pedidos de Prestações Sucessivas	10
Prescrição Intercorrente	11
Multas Administrativas	12
Horas "In Itinere" (Itinerários)	13
Trabalho em Tempo Parcial	14
Realização de Horas Extras	15
Compensação de Jornada de Trabalho	16
Banco de Horas	17
Jornada 12X36	18
Teletrabalho	19
Pagamento do Intervalo Intragornada	20
Parcelamento de Férias	21
Dano Extrapatrimonial	22
Intervalo de 15 Minutos para o Trabalho Extraordinário da Mulher	23
Trabalho da Empregada Gestante e Lactante	24
Descanso para Amamentação	25
Trabalho do Autônomo	26
Trabalho Intermítente	27
Negociação Individual	28
Sucessão Empresarial	29
Uniforme	30
Parcelas que não Integram a Remuneração	31
Equiparação Salarial	32
Incorporação da Gratificação de Função	34
Procedimentos de Rescisão Contratação	35
Equiparação de Dispensa Imotivada Individual, Plúrima e Coletiva	36
Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada	37
Justa Causa – Perda de Habilidação Profissional	38
Rescisão do Contrato de Trabalho por Acordo	39
Arbitragem	40
Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas	41
Comissão de Representação dos Empregados	42
Contribuição Sindical	44
Negociação Coletiva – Negociando Sobre o Legislado	45
Negociação Coletiva – Ultratividade	48
Acordo Coletivo de Trabalho X Convenção Coletiva de Trabalho	49
Homologação de Acordo Extrajudicial	50
Procedimentos para Criação de Súmulas	51
Contagem de Prazos no Processo do Trabalho	52
Teto para Custas Processuais	53
Concessão do Benefício da Justiça Gratuita	54
Honorários Periciais	55



Honorários de Sucumbência	56
Responsabilidade por Dano Processual	58
Exceção de Incompetência	59
Ônus da Prova	60
Reclamação Trabalhista – Pedido e Desistência	61
Preposto	62
Efeitos do Não Comparecimento do Reclamante e do Reclamado em Audiência	63
Desconsideração da Personalidade Jurídica	64
Execução de Contribuições Sociais	66
Execução de Ofício	67
Impugnação dos Cálculos	68
Atualização de Débitos Trabalhistas e Multas Administrativas	69
Garantia à Execução	70
Banco Nacional de Devedores Trabalhistas	71
Recurso de Revista – Preliminar de Nulidade por Negativa de Prestação Jurisdicional	72
Incidente de Uniformização de Jurisprudência pelos TRTS	73
Recurso de Revista – Ausência de Pressupostos de Admissibilidade	74
Recurso de Revista – Transcendência	75
Depósito Recursal	76
Terceirização	77



GRUPO ECONÔMICO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Define que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem Grupo Econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Acrescenta, todavia, que não caracteriza Grupo Econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (art. 2º, §§2º e 3º, da CLT).



PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA PARA ATENDER INTERESSE PESSOAL

Situação anterior à nova lei

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

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento na Súmula n. 366 de que “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc.)”.

E, na Súmula n. 429, dispôs que “considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários”.

Situação posterior à nova lei

Não considera tempo à disposição do empregador e determina que não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- A. práticas religiosas;
- B. descanso;
- C. lazer;
- D. estudo;
- E. alimentação;
- F. atividades de relacionamento social;
- G. higiene pessoal;
- H. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (art. 4º, §2º, CLT).



DIREITO COMUM COMO FONTE SUBSIDIÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



RESTRICÇÃO OU CRIAÇÃO DE DIREITOS POR ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Dispõe que o sócio retirante da sociedade empregadora responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- A. a empresa devedora;
- B. os sócios atuais; e
- C. os sócios retirantes. Todavia, se ficar comprovada a fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato o sócio responderá solidariamente com os demais (art. 10-A da CLT).



PREScrição DE PEDIDOS DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS

Situação anterior à nova lei

O art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal (CF) prevê que a ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, tem prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho.

O TST interpretando este dispositivo consolidou entendimento na Súmula n. 294 de que “tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei” e não aplicava a prescrição total nos casos de descumprimento do pactuado.

Situação posterior à nova lei

Dispõe que, se tratando de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

A nova lei incorporou o entendimento consolidado do TST, mas acrescentou que se aplica a prescrição total também quando o pedido envolver parcelas decorrentes de descumprimento do pactuado (art. 11, § 2º, da CLT).



PREScrição INTERCORRENTE

Situação anterior à nova lei

Este tipo de prescrição não era aplicado aos processos trabalhistas por força de entendimento do TST consolidado na Súmula n. 114, segundo a qual “é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”.

Situação posterior à nova lei

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



MULTAS ADMINISTRATIVAS

Situação anterior à nova lei

A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a 1 salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência (art. 47, caput).

Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único), à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência (art. 47, parágrafo único).

Situação posterior à nova lei

Mantém a ausência de registro do empregado como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT).

A nova lei inova para estabelecer que, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado não registrado. Acrescenta ainda que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT).



HORAS IN ITINERE

Situação anterior à nova lei

A CLT dispunha que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução (art. 58, § 2º).

No caso das microempresas e empresas de pequeno porte poderiam ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (art. 58, § 3º). O TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na Súmula 90:

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

Situação posterior à nova lei

Estabelece que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (art. 58, § 2º, CLT).



TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele cuja duração semanal não exceda a 26 horas, com a possibilidade de até 6 horas suplementares semanais, que poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha do mês subsequente, caso não compensadas.

As férias passam a ser regidas pelo disposto no art. 130 da CLT (após cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado terá 30 dias de férias) e é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 58-A, CLT).



REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Dispõe que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de negociação coletiva ou comunicação à autoridade competente (art. 59 e 61, § 1º, CLT).



COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Situação anterior à nova lei

O art. 7º, inciso XIII, da CF prevê que é facultada a compensação de horários. O TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na Súmula 85:

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

Situação posterior à nova lei

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



BANCO DE HORAS

Situação anterior à nova lei

A CLT dispõe que pode ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (art. 59, §2º).

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

Situação posterior à nova lei

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



JORNADA 12X36

Situação anterior à nova lei

Não havia regulamentação legal de caráter geral do tema. O TST consolidou entendimento na Súmula n. 444 de que “é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”.

Situação posterior à nova lei

Por acordo individual escrito, convenção coletiva, ou acordo coletivo de trabalho, facilita às partes estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver. Além disso, fica excetuada esta modalidade de jornada da exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho para prorrogação de jornada em atividades insalubres (art. 59-A, 60, parágrafo único, CLT).



TELETRABALHO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Regulamenta o teletrabalho, definindo-o como aquele prestado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O comparecimento às dependências para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime. Excetua-se o teletrabalho da observância das regras gerais de duração do trabalho (exemplo: controle de frequência).

O acordo expresso entre empregado e empregador é condição para que se passe do trabalho presencial para o regime de teletrabalho; mas o empregador pode determinar unilateralmente a mudança do teletrabalho para o regime presencial, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias neste caso.

As disposições quanto a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho, deverão constar por escrito no contrato de trabalho, não integrando a remuneração do empregado.

No mais, o empregador deverá orientar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverão ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções (art. 62, III, 75-A a 75-E., CLT).



PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Situação anterior à nova lei

A CLT dispunha que quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º).

Interpretando tal dispositivo o TST consolidou entendimento na Súmula n. 437 de que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total, com natureza salarial, do período correspondente, e não apenas daquele suprimido.

Situação posterior à nova lei

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



PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Possibilita, desde que haja concordância do empregado, que as férias possam ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Além disso, veda o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134 da CLT).



DANO EXTRAPATRIMONIAL

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

- A. a natureza do bem jurídico tutelado;
- B. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- C. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- D. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- E. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- F. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- G. o grau de dolo ou culpa;
- H. a ocorrência de retratação espontânea;
- I. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- J. o perdão, tácito ou expresso;
- K. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- L. o grau de publicidade da ofensa.

A condenação em danos patrimonial e extrapatrimonial deve discriminar os valores das respectivas indenizações, sendo que a indenização a ser paga a título de dano extrapatrimonial deve seguir os seguintes parâmetros (vedada a acumulação das naturezas da ofensa):

- A. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- B. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- C. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- D. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância desses mesmos parâmetros em relação ao salário contratual do ofensor. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (art. 223-A a 223-G, CLT).



INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DA MULHER

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Extingue tal obrigação por meio da revogação do dispositivo.



TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Dispõe que, sem prejuízo de sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade), a empregada deverá ser afastada de:

- A. atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- B. atividades insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- C. atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213/91, durante todo o período de afastamento.

Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (art. 394-A, CLT).



DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto à forma de definir os descansos especiais para amamentação do filho pela empregada lactante.

A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396).

Situação posterior à nova lei

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



TRABALHO DO AUTÔNOMO

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao trabalho do autônomo.

Situação posterior à nova lei

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



TRABALHO INTERMITENTE

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao contrato de trabalho intermitente.

Situação posterior à nova lei

Cria uma nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação própria. O contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando o empregado qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação entre empresa e empregado.

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregador, mediante fornecimento de recibo com os valores discriminados, pagará ao empregado as seguintes parcelas:

- A. remuneração;
- B. férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- C. décimo terceiro salário proporcional;
- D. repouso semanal remunerado; e
- E. adicionais legais. E ainda efetuará o recolhimento do INSS e do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (art. 443, §3º, 452-A da CLT).



NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

Situação anterior à nova lei

A CLT estabelece que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (art. 444).

Situação posterior à nova lei

Mantém a regra geral para livre estipulação das relações contratuais e acrescenta que, para o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do Regime Geral Da Previdência Social (RGPS), é livre a estipulação das relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida (art. 444, parágrafo único, CLT), tais como:

- A. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- B. banco de horas anual;
- C. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
- D. adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
- E. 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;
- F. regulamento empresarial;
- G. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- H. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;
- I. modalidade de registro de jornada de trabalho;
- J. troca do dia de feriado;
- K. enquadramento do grau de insalubridade;
- L. prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (MTb);
- M. prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- N. participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A da CLT).



SUCESSÃO EMPRESARIAL

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



UNIFORME

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



PARCELAS QUE NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO

Situação anterior à nova lei

A CLT estabelecia que integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, com exceção das ajudas de custo e das diárias para viagem que não excedessem de 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º).

A Súmula n. 101 do TST prevê ainda que integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

Situação posterior à nova lei

Dispõe que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Ainda que habituais, são excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Ainda acrescenta que o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição do INSS (arts. 457, 458, §5º, CLT e alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/91).



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Situação anterior à nova lei

A CLT determinava que a todo trabalho de igual valor, sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderia igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Definia que trabalho de igual valor para esse fim seria o que fosse feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 anos.

Essa regra não prevaleceria quando o empregador tivesse pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento alternadamente, dentro de cada categoria profissional (art. 461). O TST, interpretando este dispositivo, consolidou entendimento na Súmula n. 6 fixando as seguintes orientações:

- I- só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo MTb, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente;
- II- para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego;
- III- a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação;
- IV- é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita;
- V- a cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante;
- VI- presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto:
 - a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;
 - b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato;
- VII- desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos;



VIII- é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial;
IX- na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 anos que precedeu o ajuizamento;
X- o conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. Também firmou o entendimento na OJ da SDI-1 n. 418 de que não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

Situação posterior à nova lei

Dispõe que a todo trabalho de igual valor, sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial (antes era localidade), corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Define que trabalho de igual valor para esse fim é o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos (antes a diferença era apenas de tempo na função não superior a 2 anos).

Essa regra não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (antes só obstava a equiparação a existência de quadro de carreira homologado).

As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (antes estes critérios deveriam ser obrigatoriamente alternados).

A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria (antes era permitida a equiparação em cadeia). No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do RGPS (art. 461 da CLT).



INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Mantém a possibilidade de reversão do empregado do seu cargo de confiança para seu cargo efetivo, e consigna que esta reversão, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (art. 468, §2º, CLT).



PROCEDIMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL

Situação anterior à nova lei

A CLT previa que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço só seria válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do MTb. Esse ato seria realizado sem ônus para o trabalhador e empregador e, neste momento, quando devido, o empregador deveria entregar as guias de FGTS e seguro-desemprego (art. 477, §§ 1º e 7º). O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deveria ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento (art. 477, §6º).

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

A quitação não abrangeia parcelas e seus reflexos não consignados no recibo de quitação. Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação seria válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Situação posterior à nova lei

Revoga a obrigatoriedade de que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço seja feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do MTb. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador agora deverá proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.

No prazo único de até 10 dias, contados a partir do término do contrato, o empregador deverá entregar os documentos que comprovem a comunicação e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação. A anotação na CTPS passa a ser documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e o levantamento do FGTS, desde que a comunicação aos órgãos competentes tenha sido realizada (art. 477 da CLT).



EQUIPARAÇÃO DE DISPENSA IMOTIVADA INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA

Situação anterior à nova lei

O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, prevê que a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. Até que seja promulgada a lei complementar, o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) fixou tal indenização em 40% sobre os depósitos de FGTS realizados durante o contrato de trabalho.

Esse dispositivo não trouxe nenhuma distinção entre dispensa individual, plúrima ou coletiva. Todavia, a jurisprudência do TST consolidou entendimento de que a dispensa coletiva deve ser precedida obrigatoriamente de negociação com o sindicato de trabalhadores (Dissídio Coletivo n. 003909-2009-000-15-00-4).

Situação posterior à nova lei

Estabelece que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (art. 477-A, CLT).



PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema. Todavia, o TST consolidou entendimento na OJ SBDI-I n. 270 de que, a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária, implicaria quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Posteriormente o Supremo Tribunal Federal (STF) revisou este entendimento no julgamento do RE n. 590.415 e consolidou a tese de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Situação posterior à nova lei

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



JUSTA CAUSA – PERDA DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

Situação posterior à nova lei

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



RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

Situação posterior à nova lei

Dispõe que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

- A. por metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS;
- B. na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas não terá direito a receber o seguro-desemprego (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90).



ARBITRAGEM

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

Situação posterior à nova lei

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



QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema.

Situação posterior à nova lei

Faculta a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, CLT).



COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. A comissão será composta:

- A. nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- B. nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- C. nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

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

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



Será formada comissão eleitoral, integrada por 5 empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado e serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto na lei. Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. O mandato dos membros será de 1 ano e estes não poderão sofrer despedida arbitrária (entendida como aquela não fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro), desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o fim de seu mandato e o seu exercício não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer em suas funções. O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos 2 períodos subsequentes.

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



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

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

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

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

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



NEGOCIAÇÃO COLETIVA – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Situação anterior à nova lei

O artigo 7º, inciso XXVI, da CF reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Apesar do respaldo constitucional e do prestígio do tema em convenções internacionais (Convenção n. 98 e n. 154 da OIT), a negociação coletiva enfrentava ambiente de insegurança jurídica: anulações de cláusulas coletivas eram frequentes na Justiça do Trabalho sob o fundamento de que os direitos trabalhistas previstos na legislação não poderiam ser flexibilizados por negociação coletiva.

Por sua vez, o STF no acórdão do RE n. 590.415 registrou que “no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida”.

Situação posterior à nova lei

Define balizas para a negociação coletiva. Estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- A. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- B. banco de horas anual;
- C. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
- D. adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
- E. 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;
- F. regulamento empresarial;
- G. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- H. teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- I. remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;



- J. modalidade de registro de jornada de trabalho;
- K. troca do dia de feriado;
- L. enquadramento do grau de insalubridade;
- M. prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTb;
- N. prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- O. participação nos lucros ou resultados da empresa.

Também dispõe que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- A. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- B. seguro-desemprego;
- C. FGTS;
- D. salário mínimo;
- E. 13º salário;
- F. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- G. proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- H. salário-família;
- I. repouso semanal remunerado;
- J. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- K. número de dias de férias devidas ao empregado;
- L. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- M. licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- N. licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- O. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- P. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei;
- Q. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb;
- R. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria;
- S. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- T. 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;
- U. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;



- V. 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;
- W. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- X. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- Y. 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;
- Z. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- AA. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (proteção do trabalho da mulher).

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de negociação coletiva. No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

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

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



NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ULTRATIVIDADE

Situação anterior à nova lei

A CLT estabelece que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos (art. 614, § 3º). Não obstante, em 2012 a ultratividade foi inserida na Súmula n. 277 pelo TST para determinar a incorporação de normas coletivas aos contratos individuais de trabalho enquanto não realizada nova negociação coletiva.

Já nos autos da ADPF n. 323/DF, que tramita no STF, foi concedida liminar para suspender todos os processos em curso e os efeitos das decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas (pendente de julgamento de mérito).

Situação posterior à nova lei

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



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Situação anterior à nova lei

A CLT dispunha que as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620).

Situação posterior à nova lei

Determina que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620 da CLT).



HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema.

Situação posterior à nova lei

Inseriu no rol de competências das Varas do Trabalho, decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado não comum.

Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, que voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

A realização do acordo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 (entrega de documentos que comprovem a comunicação da rescisão aos órgãos competentes e do pagamento dos valores da rescisão) e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 (pela não observância dos prazos do § 6º do mesmo artigo). No prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência, se entender necessário, e proferirá sentença (art. 652, f, 855-B a 855-E, da CLT).



PROCEDIMENTOS PARA CRIAÇÃO DE SÚMULAS

Situação anterior à nova lei

A definição de requisitos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme constava no Regimento Interno de cada Tribunal. Para edição de Súmula no âmbito do Regimento Interno do TST (RITST), por exemplo, o regimento previa que deveria ser atendido um dos seguintes pressupostos:

- A. 3 acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, reveladores de unanimidade sobre a tese, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 dos membros efetivos do órgão;
- B. 5 acórdãos da Subseção Especializada em Dissídios Individuais, prolatados por maioria simples, desde que presentes aos julgamentos pelo menos 2/3 dos membros efetivos do órgão;
- C. 15 acórdãos de cinco Turmas do Tribunal, sendo 3 de cada, prolatados por unanimidade; ou
- D. 2 acórdãos de cada uma das Turmas do Tribunal, prolatados por maioria simples.

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

Situação posterior à nova lei

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

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



CONTAGEM DE PRAZOS NO PROCESSO DO TRABALHO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Prevê que os prazos processuais serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento. Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

- A. quando o juiz entender necessário;
- B. em virtude de força maior, devidamente comprovada. Ao juiz incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito (art. 775 da CLT).



TETO PARA CUSTAS PROCESSUAIS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



HONORÁRIOS PERICIAIS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

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



HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal na legislação trabalhista quanto ao tema. Sobre o tema honorários, o TST consolidou entendimento na Súmula n. 219, de que:

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

Situação posterior à nova lei

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



- A. o grau de zelo do profissional;
- B. o lugar de prestação do serviço;
- C. a natureza e a importância da causa;
- D. o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Incorporou parte da Súmula n. 219 do TST ao estabelecer que os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 2 anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. Estabelece que são devidos honorários de sucumbência na reconvenção (art. 791-A da CLT).



RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL

Situação anterior à nova lei

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao tema. A Justiça do Trabalho, por vezes, aplicava a legislação processual civil (art. 79 a 81 do CPC), que previa que responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como autor, réu ou interveniente, ao:

- A. deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- B. alterar a verdade dos fatos;
- C. usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- D. opor resistência injustificada ao andamento do processo;
- E. proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- F. provocar incidente manifestamente infundado; e
- G. interpuiser recurso com intuito manifestamente protelatório. Nestes casos, de ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Quando forem 2 ou mais os litigantes de má-fé, o juiz condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até 10 vezes o valor do salário-mínimo. O valor da indenização será fixado pelo juiz ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Situação posterior à nova lei

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



EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

Se entender necessária a produção de prova oral, será designada audiência, garantido o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente. Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente (art. 800 da CLT).



ÔNUS DA PROVA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Reproduz em grande parte o que dispõe a legislação processual civil, estabelecendo que o ônus da prova incumbe:

- A. ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; e
- B. ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Essa decisão deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido, o que não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil (art. 818 da CLT).



RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – PEDIDO E DESISTÊNCIA

Situação anterior à nova lei

A CLT estabelecia que a reclamação trabalhista poderia ser escrita ou verbal, e, sendo escrita, deveria conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem fosse dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante (art. 840).

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista para a desistência da ação, mas se aplicava a legislação processual civil (art. 485, §§ 4º e 5º), segundo a qual oferecida a contestação, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação.

Situação posterior à nova lei

Mantém a regra atual, inclusive no que se refere à possibilidade do jus postulandi, mas estabelece que o pedido deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de o pedido ser julgado extinto sem resolução do mérito. Ainda incorpora a regra de que, oferecida a contestação, mesmo que eletronicamente, o reclamante não poderá sem o consentimento do reclamado desistir da ação (art. 840 e 841, §3º da CLT).



PREPOSTO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



EFEITOS DO NÃO COMPARCIMENTO DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO EM AUDIÊNCIA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

- A. havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;
- B. o litígio versar sobre direitos indisponíveis;
- C. a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;
- D. as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados (art. 844 da CLT).



DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

- I- na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;
- II- na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;
- III- cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

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

Ainda estabelece que da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

- I- na fase de cognição, não cabe recurso de imediato;
- II- na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;
- III- cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar (efetivada mediante arresto, sequestro, arrolamento de bens, registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para asseguração do direito – art. 301 do CPC).



EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

Situação anterior à nova lei

A CLT previa que seriam executadas de ofício as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido (art. 876, parágrafo único).

O artigo 114, inciso VIII, da CF, a partir de 2004, passou a prever que é competência da Justiça do Trabalho a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no seu artigo 195, I, a , e II (contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; e do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo RGPS) e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

O TST consolidou entendimento na Súmula n. 368, item I, de que “I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição”.

Situação posterior à nova lei

Substitui o texto da CLT pelo da Constituição para definir que a Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do artigo 195 da Constituição Federal (contribuições sociais do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; e do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo RGPS - Regime Geral de Previdência Social), e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (art. 876, parágrafo único, da CLT).



EXECUÇÃO DE OFÍCIO

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS E MULTAS ADMINISTRATIVAS

Situação anterior à nova lei

O artigo 39 da Lei n. 8.177/91 estabelece que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à taxa referencial diária (TRD) acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Não obstante, em 2015 o TST afastou a aplicação da TRD e determinou a incidência do IPCA-E. Já nos autos da Reclamação n. 22.012/RS, que tramita no STF, foi concedida liminar para suspender a implementação do IPCA-E como índice atualização monetária de débitos, mantendo o TRD. Quanto às multas administrativas, não havia um critério uniforme de atualização.

Situação posterior à nova lei

Adota como referência para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial a taxa referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei no 8.177/91. Quanto às multas administrativas, prevê que os valores, expressos em moeda corrente, serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo (arts. 634, §2º, 879, §7º, da CLT).



GARANTIA À EXECUÇÃO

Situação anterior à nova lei

A CLT estabelecia que o executado que não pagasse a importância reclamada poderia garantir a execução mediante:

- A. depósito do valor atualizado e acrescido das despesas processuais, ou
- B. nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida do art. 835 do CPC (art. 882).

O TST, com base no art. 835, §2º, consolidou entendimento na OJ SBDI-II n. 59 de que a carta de fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito em execução, acrescido de 30%, equivalem a dinheiro para efeito da graduação dos bens penhoráveis, estabelecida no art. 835 do CPC (a penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem:

- A. dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira;
- B. títulos da dívida pública da União, dos Estados e do Distrito Federal com cotação em mercado;
- C. títulos e valores mobiliários com cotação em mercado;
- D. veículos de via terrestre;
- E. bens imóveis;
- F. bens móveis em geral;
- G. semoventes;
- H. navios e aeronaves;
- I. ações e quotas de sociedades simples e empresárias;
- J. percentual do faturamento de empresa devedora;
- K. pedras e metais preciosos; XII - direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia;
- L. outros direitos).

Situação posterior à nova lei

Prevê que o executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante:

- A. depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais,
- B. apresentação de seguro-garantia judicial, ou
- C. nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do CPC. Portanto, acresceu uma nova hipótese de garantia à execução (seguro-garantia judicial), incorporando em parte o disposto na jurisprudência.

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



BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS

Situação anterior à nova lei

O TST pela Resolução Administrativa n. 1.470/2011 instituiu o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), composto dos dados necessários à identificação de inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações:

- A. estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em acordos judiciais trabalhistas; ou
- B. decorrentes de execução de acordos firmados perante o MPT ou Comissão de Conciliação Prévia.

A inclusão do devedor no BNDT, pela Resolução, seria obrigatória, caso o devedor, devidamente cientificado, não pagasse o débito ou descumprisse obrigação de fazer ou não fazer, no prazo previsto em lei.

Situação posterior à nova lei

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



RECURSO DE REVISTA – PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Situação anterior à nova lei

O art. 896 da CLT, modificado pela Lei n. 13.015/2014, passou a estabelecer que, sob pena de não conhecimento, é ônus da parte, na interposição do recurso de revista:

- A. indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;
- B. indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do TST que conflite com a decisão regional;
- C. expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da CF, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

Situação posterior à nova lei

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



INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA PELOS TRTS

Situação anterior à nova lei

A CLT previa que os TRTs deveriam proceder, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicar, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que coubesse, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no CPC.

Após o julgamento do incidente, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no TRT e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST serviria como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência (art. 896, §§3º a 6º).

Situação posterior à nova lei

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



RECURSO DE REVISTA – AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



RECURSO DE REVISTA – TRANSCENDÊNCIA

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

Mantém o comando de que no recurso de revista o TST examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica e avança na sua regulamentação (revogando a competência regimental do TST), estabelecendo que são indicadores de transcendência, entre outros:

- A. econômica, o elevado valor da causa;
- B. política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
- C. social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
- D. jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Não demonstrada a transcendência, poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista, decisão da qual caberá agravo, com possibilidade de o recorrente realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos na sessão.

Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal. É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

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



DEPÓSITO RECURSAL

Situação anterior à nova lei

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

Situação posterior à nova lei

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



TERCEIRIZAÇÃO

Situação anterior à nova lei

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

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

Situação posterior à nova lei

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

- A. A prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução;
- B. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:



- 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;
 - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço;
- C. Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante;
- D. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes;
- E. 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;
- F. Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados;
- G. 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.

