

CLT ALTERAÇÕES

Entrou em vigor a Lei 13.467/2017 que trouxe mudanças substanciais na legislação trabalhista do país. Destacamos os principais pontos desta reforma e de que maneira estes pontos influenciarão cada um no dia a dia das empresas.

Dividimos as alterações por categorias, para facilitar a busca dos temas de destaque que mais interessam a empresários, RH/DP e advogados.

PARA EMPRESÁRIOS:

1. **Solidariedade de nas obrigações e grupo econômico:** com a alteração do art. 2º, § 3º da CLT, somente constituirá grupo econômico aquele composto de empresas com *a mesma comunhão de interesses e atuação integrada*, não bastando terem identidade de sócios.
2. **Sócio retirante e débitos trabalhistas:** apesar de a legislação até então não prever nada sobre o tema, a jurisprudência entendia que o sócio retirante responderia pelos débitos trabalhistas de cujos empregados tenha se beneficiado da mão de obra, não havendo prazo limite para esta responsabilização. O novo art. 10-A, CLT prevê, agora expressamente, requisitos para responsabilização do sócio retirante, quais sejam:
 - Responsabilidade subsidiária, não solidária;
 - Ação ajuizada *até 2 anos após averbação da alteração do contrato social*;
 - Respeitar a ordem de preferência de execução: primeiramente a empresa devedora; após, sócios atuais; por ultimo o sócio retirante;*Atenção:* caso seja verificada fraude na alteração societária para proteger patrimônio do sócio retirante, a responsabilidade deste passa a ser solidária.
3. **Sucessão de empresas:** Atualmente, vige a previsão segundo a qual a alteração do contrato social não afeta os contratos de trabalho em curso. Com a inserção do art. 448-A, CLT, a previsão quanto a sucessão de empresas ficou mais clara: a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas passa a ser da

empresa sucessora, a não ser que haja configuração de fraude na sucessão, hipótese em que a sucedida responderá solidariamente pelas obrigações;

4. **Dano moral:** passa a ser tutelado de forma mais objetiva o dano moral das pessoas físicas e jurídicas (arts. 223 A-G).

São considerados passíveis de dano moral pela Pessoa Física: a honra, a imagem, a liberdade de ação, a intimidade, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.

São considerados bens passíveis de dano moral pela pessoa jurídica: a imagem, a marca, o nome, o sigredo empresarial e o sigilo da correspondência.

Todos os que contribuíram para a ofensa são passíveis de responsabilização pelo dano extrapatrimonial. Os parâmetros para análise da existência ou não do dano agora são claros no art. 223-G, passando também a classificação a ser conforme a gravidade da ofensa: leve, média, grave ou gravíssima, variando a indenização de 3 a 50 vezes o último salário contratual do ofendido/ofensor. Em caso de reincidência, esse valor pode ser dobrado.

5. **Contratação de empresas terceirizadas:** Esta orientação é de interesse do DP/RH das empresas mas também gera muitos questionamentos por parte dos empresários, pois estas contratações influenciam no aumento do risco do negócio. Esta previsão está na Lei 13.467 mas alterando a CLT, mas sim a Lei 6.019/74, que trata do trabalho temporário, inserindo a previsão específica sobre empresas prestadoras de serviços a terceiros. Estas, podem possuir capital social compatível com o número de empregados, enquanto aquelas devem ter registro no MTE possuir ao menos R\$100.000,00 de capital social.

Pela Lei, a terceirizada passa a ser *pessoa jurídica* que presta serviços em qualquer das atividades da contratante (inclusive a atividade fim¹) que tenha condições econômicas de executar as atividades.

¹ Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Fica claro também que “Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”

Quando a atividade for exercida dentro do cliente contratante, serão garantidas as igualdades quanto aos seguintes benefícios (quando houver dentro das dependências desta empresa): alimentação, serviço médico, condições sanitárias e de segurança. As demais equiparações de direitos, inclusive salários, serão objeto de contrato e faculdade entre contratante e contratada².

Não é possível demitir empregados e recontra-los como empresas terceirizadas ou empregados de empresas terceirizadas no prazo de 18 meses após a demissão³.

6. **Desconsideração da personalidade jurídica:** previsão nova que passou a prever expressamente a inclusão deste incidente nos exatos termos do Código de Processo Civil, suspendendo-se a execução até a sua conclusão. (art. 855-A, CLT e 133 a 137, CPC)⁴.

² “Art. 4º-C § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

³ “Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

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

⁴ Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos [arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil](#).

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

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

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

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

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o [art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 \(Código de Processo Civil\)](#).⁷

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.

7. **Acordo extrajudicial:** Previsão inovadora incluída no art. 652, f e art. 855-B e E, passando a autorizar empregado e empregador a submeter à Justiça a homologação do acordo extrajudicial (jurisdição voluntária). Este acordo será por petição assinada por advogados distintos das partes e interrompe o prazo prescricional para ajuizamento de ação sobre os pontos ali tratados.
8. **Litigância de má-fé:** os arts. 793-A a D. Será considerada como litigante de má-fé e condenada a multa entre 2% e 10% do valor da causa, a parte que atuar de forma temerária⁵, revertendo-se a multa em favor da parte contrária. O litigante de má-fé será condenado também a arcar com as despesas de honorários advocatícios do profissional que teve que contratar, bem como prejuízos sofridos e demais despesas efetuadas. Os mesmos parâmetros de indenização recairão sobre a testemunha que mentir ou omitir em depoimento. Estas multas serão executadas nos autos do mesmo processo.
9. **Representação em audiência (preposto) e revelia:** O preposto das ações trabalhistas não precisa mais ser empregado. Grande inovação trazida pelo art. 843, § 3º, CLT.
- Ausente o reclamante, mantém-se a aplicação da penalidade de arquivamento da causa, mas com uma incrível alteração: se não comprovar, no prazo de 15 dias, que sua ausência deu-se por motivo justo, terá que pagar as custas processuais, mesmo se for beneficiário da gratuidade de justiça. O pagamento das custas será condição para o ajuizamento de nova ação.

§ 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.

⁵ Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

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

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

O reclamado que não comparecer a audiência não sofrerá os efeitos da revelia se: I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos (art. 844, 4º). De igual modo, se estiver presente seu advogado, serão aceitos os documentos e a contestação apresentados.

10. **Execução nos processos trabalhistas:** os arts. 876 e 878 da CLT sofreram alterações profundas. Passa a ser vedada expressamente a execução de ofício pelo juiz, somente sendo possível procede-la a requerimento das partes. As exceções são quanto às execuções previdenciárias decorrentes das sentenças e nos casos em que qualquer das partes estiver desassistida.

11. **Garantia das execuções:** os arts. 883 e 883-A da CLT trazem inovações quanto a garantia do juízo nas execuções trabalhistas. Mantem-se a ordem preferencial do art. 835, CPC⁶, mas passa a ser permitido também o seguro garantia judicial. Além disso, para negativação do nome do réu (BNDT, SPC, Serasa, etc), será necessário que nenhuma forma de garantia tenha sido apresentada em até 45 dias da data da citação do executado. Para apresentação

⁶ Art. 835. A penhora observará, preferencialmente, a seguinte ordem:

I - dinheiro, em espécie ou em depósito ou aplicação em instituição financeira;

II - títulos da dívida pública da União, dos Estados e do Distrito Federal com cotação em mercado;

III - títulos e valores mobiliários com cotação em mercado;

IV - veículos de via terrestre;

V - bens imóveis;

VI - bens móveis em geral;

VII - semoventes;

VIII - navios e aeronaves;

IX - ações e quotas de sociedades simples e empresárias;

X - percentual do faturamento de empresa devedora;

XI - pedras e metais preciosos;

XII - direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia;

XIII - outros direitos.

§ 1º É prioritária a penhora em dinheiro, podendo o juiz, nas demais hipóteses, alterar a ordem prevista no caput de acordo com as circunstâncias do caso concreto.

§ 2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento.

§ 3º Na execução de crédito com garantia real, a penhora recairá sobre a coisa dada em garantia, e, se a coisa pertencer a terceiro garantidor, este também será intimado da penhora.

de embargos à execução mantem-se a exigência de garantia do juízo, a exceção (agora nova) de entidades filantrópicas ou àqueles que compõem ou compuseram suas diretorias.

12. **Depósito Recursal:** o procedimento de depósito recursal (art. 899, CLT) sofreu alterações também significativas. Agora será feito mediante guia de depósito judicial a disposição do Juízo (não mais pela GFIP do FGTS) com atualização da poupança. Os valores também foram flexibilizados: entidades sem fins lucrativos, empregados domésticos, microempreendedores individuais, micro empresas e empresas de pequeno porte pagarão 50% do valor. Ficam isentos do depósitos as empresas em recuperação judicial, as entidades filantrópicas e os beneficiários de justiça gratuita. Este depósito passa a poder também ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

PARA RH:

- a) **Multa por ausência de registro do empregado:** atualmente, a empresa que deixar de registrar o empregado corre o risco de sofrer multa de 01 salário mínimo regional, após 2 visitas do MTE (a primeira dando prazo para regularização e, em caso de descumprimento, aplicando a multa na segunda – critério da dupla visita).
Com a alteração dos arts. 47 e 47-A, CLT, esta multa passará a ser exceção, podendo ser aplicada de imediato em valores bem mais altos que os previstos anteriormente: R\$ 800,00 para micro e pequenas empresas e R\$ 3.000,00 para as demais empresas por empregado não registrado. Haverá também aplicação de multa no valor de R\$ 600,00 por registro de informações incompletas do empregado.
- b) **Contrato por tempo parcial:** o contrato por tempo parcial sofre várias alterações: deixa de ter limite máximo de 25 horas e passa a ter 2 alternativas de limitação: 1) até 30h semanais de trabalho sem possibilidade de horas extras;

2) até 26h semanais de trabalho com possibilidade de trabalhar até 6h extras, estas pagas com acréscimo de 50% ou compensadas em até 01 semana após realizadas.

Pode, com a alteração do art. 58-A, ser formalizado por acordo individual, convenção ou acordo coletivo e passa a ser possível vender 1/3 das férias como qualquer outro empregado.

c) **Tempo de deslocamento casa-trabalho / trabalho-casa:**

Atualmente, o tempo de deslocamento (*horas in itinere*) é computado como jornada quando o empregador fornece o transporte ao empregado ou quando o mesmo se encontra em local de difícil acesso ou não acessível por transporte público. Com a alteração do art. 58, §2º, CLT, em nenhuma hipótese este deslocamento de casa ao trabalho e retorno será considerado jornada.

13. **Jornada e tempo à disposição:** atualmente, a jurisprudência tem se inclinado a entender que qualquer tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa ou no curso da jornada é tempo à disposição do empregador passível de horas extras.

Com a alteração do art.4º, §2º da CLT, o empregado poderá permanecer dentro da empresa para atividades particulares (descanso, lazer, estudo, alimentação, prática religiosa, higiene, relacionamento, etc) ou interromper a jornada para buscar abrigo em caso de insegurança na via pública, sem que isso compute como jornada passível de horas extras.

14. **Compensação de jornada e banco de horas:** diversas alterações foram trazidas pelos novos arts. 59, 59-A, 59-B e 59-C da CLT.

A primeira delas é a que permite a formalização de banco de horas de até 6 meses por acordo individual e de até 01 ano por acordo ou convenção coletiva; a segunda é a que prevê que as horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação de horas (como atualmente ocorre);

Para os motoristas, permanece a possibilidade de prorrogação de jornada por até 4h, mediante acordo ou convenção coletiva, nos termos do art. 235-C da CLT.

15. **Jornada 12x36:** Até hoje só havia previsão de jornada 12x36h no art. 235-F, CLT para motoristas. Com a alteração do art. 59-A e 60 da CLT, passou-se a prever expressamente esta modalidade de jornada, bem como que seu pagamento abrange os feriados e o DSR, ficando desde já compensados os feriados e o labor noturno.

16. **Horas extras por necessidade imperiosa:** O art. 61 §2º, CLT manteve as previsões de prorrogação de jornada em caso de necessidade imperiosa, excluindo tão somente a obrigatoriedade da notificação previa ao MTE.

17. **Intervalo Intrajornada:** Atualmente, o intervalo intrajornada é entendido pelo MTE e pela jurisprudência como matéria de higiene e segurança do trabalho, não passível de flexibilização e equiparado a horas extras. Isso significa dizer que, nos julgamentos atuais, intervalos intrajornada suprimidos parcialmente geram o pagamento integral da hora suprimida em iguais condições às horas extras.

Após as alterações trazidas pelo art. 71, CLT, será possível:

- 1) Efetuar o pagamento somente do tempo suprimido do intervalo (não mais da hora completa), com acréscimo de 50% *sem integração* nas demais verbas contratuais do empregado (natureza indenizatória);
 - 2) Fracionar o intervalo intrajornada entre a 1ª e a última hora de trabalho da jornada (com previsão em norma coletiva), sem que isso implique supressão. Esta alternativa é exclusiva dos motoristas.
18. **Férias:** Originalmente, as férias deveriam ser concedidas em até 12 meses após seu período aquisitivo, em parcela única. Foi mantida, após alteração do art. 134, CLT, a modalidade de aquisição das férias, mas se gozo agora pode ser concedido em até 3 períodos, desde que:
- 1) haja concordância do empregado;
 - 2) Um dos períodos não seja inferior a 14 dias;
 - 3) Os demais dias não sejam inferiores a 5 dias;
 - 4) As férias não se iniciem em até 2 dias antes de feriados ou DSR;

Foi também revogada a diferenciação de menores de 18 anos e maiores de 50, podendo, ambos, fracionar as férias de igual modo.

19. **Teletrabalho:** O teletrabalho até então tinha parquíssima previsão na CLT.

Agora, passa a ser modalidade amplamente regulamentada, caracterizando-se por ser o trabalho executado primordialmente fora das dependências do empregador (arts. 75-A a E) Não está sujeito a controle de jornada (art. 62, III, CLT) e a presença eventual na empresa não descaracteriza o regime. A migração para o regime presencial ou vice-versa pode ser feita por mutuo conhecimento, mas respeitado o prazo de pelo menos 15 dias para substituição para a modalidade presencial. A aquisição dos equipamentos terá a responsabilidade prevista em contrato e não será jamais considerada remuneração. O empregador deverá instruir os empregados de forma ostensiva quanto a medidas preventivas de acidente de trabalho, assinando o empregado termo de responsabilidade comprometendo-se a obedecê-las.

20. **Do trabalho intermitente:** o trabalho intermitente é previsão absolutamente nova. Esse trabalho tem características próprias:

- 1) Não exige habitualidade nem jornada de trabalho fixa. Permite ao empregado ter contrato assinado com diversas empresas ao mesmo tempo. Quando houver trabalho, o empregador convocará o empregado com, no mínimo, 3 dias de antecedência, informando dia, local e jornada. O empregado tem até 1 dia útil pra responder formalmente se poderá atender ao chamado. O silêncio é entendido como recusa mas não caracteriza insubordinação. Em caso de falta, o empregado pagará 50% do valor que lhe seria devido pelo serviço;
- 2) Remuneração: o empregado intermitente é pago com salário/hora não inferior ao mínimo previsto para aquela função ou ao valor pago a outros empregados na mesma função (intermitentes ou não);
- 3) Direitos: o contrato garante: férias proporcionais (pagas na proporção do tempo trabalhado mas gozadas em 30 dias integrais); 13º proporcional ao tempo trabalhado; DSR; adicionais legais; INSS; FGTS

4) Os recibos de pagamento devem conter os descritivos dos valores pagos e a comprovação dos recolhimentos do INSS e FGTS.

21. **Trabalho do autônomo:** antigamente apenas prevista na legislação especial (ex: Lei 11.442/04, Lei 4886/65), passou a ter previsão expressa na CLT, segundo o qual, obedecidas as formalidades legais, com o sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado do art. 3º, CLT.
22. **Contrato de empregado com nível superior:** o art. 444 coloca em posição diferenciada o empregado com nível superior (e remuneração superior a 2 salários mínimos), dando-lhe maior liberdade de negociação com relação ao seu contrato de trabalho. Neste sentido, as previsões contidas no contrato serão equivalentes às aquelas dos acordos e convenções coletivas do art. 611-A, CLT.
23. **Uniforme:** Inovação da nova CLT no art. 456-A. O padrão da vestimenta é definido pelo empregador e pode conter logomarca da empresa, de parceiros ou de outras marcas relacionadas a atividade. A limpeza é de responsabilidade do empregado, a não ser que sejam necessários produtos específicos ou diferentes para tal.
24. **Remuneração:** deixam de incorporar no salário do empregado, com a alteração do art. 457, CLT: as diárias para viagem que ultrapasassem 50% do salário; as gratificações ajustadas; prêmios; alimentação (desde que não paga em dinheiro) e os abonos. Hoje, compõem a remuneração do empregado apenas as comissões, gorjetas e gratificações previstas em lei. Com isso, as liberalidades concedidas pelo empregador na forma de dinheiro, bens ou serviços em razão de desempenho diferenciado (prêmio), ainda que habituais, não integram o salário.
25. **Salário *in natura*:** com a alteração do art. 458, CLT, passou a constar um rol de benefícios que *não* se incluem como salário: vestuário, educação, transporte ida e volta do trabalho quando não houver transporte público, assistência médica (própria ou não), seguro de vida, previdência privada e vale-cultura. Permanecem como compreendidos no salário a alimentação (até 20%

do salário contratual), o vestuário e a habitação (até 25% do salário contratual) quando fornecidas *in natura*.

26. **Equiparação salarial:** são agora os novos requisitos para a equiparação salarial: 1) idêntica função; 2) mesmo *estabelecimento* comercial; 3) mesmo empregador; 4) trabalho de igual valor (produtividade, perfeição técnica); 5) diferença de tempo na empresa não superior a 4 anos e na função não superior a 2 anos. Excetuam-se desta previsão as empresas ou CCTs que possuam quadro de carreira (não precisa mais ser registrado no MTE), com promoção estabelecida por merecimento ou antiguidade ou ambos. Os paradigmas deverão ser contemporâneos (ainda que por decisão judicial), nunca remotos. Havendo discriminação por sexo ou etnia, o empregado fará jus, além da diferença salarial, ao valor de 50% do limite dos benefícios do INSS.
27. **Cargo de confiança:** as normas permaneceram as mesmas para configuração do cargo de confiança e possibilidade de reversão para o cargo anterior (art. 468, §1º CLT). A alteração está na inclusão do § 2º deste artigo, passando a deixar claro e expresso que o valor recebido anteriormente pelo empregado em razão do cargo de confiança não incorpora ao salário, independentemente do tempo de exercício, podendo perde-lo imediatamente.
28. **Extinção da obrigatoriedade de homologação:** foram revogados os §§ 1º e 3º do art. 477, CLT, extinguindo a necessidade de homologação para demissões de empregado com mais de 1 ano de casa. O pagamento da rescisão pode ser feito em dinheiro, depósito ou cheque (este último não autorizado para analfabetos) em até 10 dias da data da rescisão (inclusive para contratos de experiência e por prazo determinado). Permanece o limite de desconto de no máximo 01 salário na rescisão.
29. **Seguro desemprego:** Com a inclusão do art. 477, § 10º, basta a baixa na CTPS e comunicação da dispensa sem justa causa para a habilitação no seguro desemprego. Fica dispensada a guia antes necessária para tanto.
30. **Dispensa imotivada e PDV:** as dispensas imotivadas individuais, plurimas ou coletivas passam a ser equiparadas, não havendo mais necessidade de autorização da entidade sindical. O PDV individual, plurimo ou coletivo

previsto em CCT ou ACT enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego.

31. **Justa causa por perda da habilitação:** foi introduzido o inciso M no art. 482, CLT, gerando nova modalidade de justa causa em caso de perda da habilitação ou dos requisitos previstos em lei para o exercício da profissão por ato doloso do empregado.
32. **Demissão por acordo:** foi introduzido o art. 484-A da CLT. Esta modalidade de dispensa não permite habilitação no seguro desemprego, mas garante a movimentação de 80% da conta do FGTS, e os seguintes direitos:
Por metade:
 - 1) Aviso prévio se indenizado;
 - 2) Indenização FGTS;Na integralidade: as demais verbas trabalhistas.
33. **Termo de quitação anual:** Os sindicatos passam a poder firmar com empregados e empregadores termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas discriminadas no recibo por eles elaborado (art. 507-B).
34. **Gestante e Lactante:** à gestante que trabalhe em ambiente insalubre, será garantido o afastamento das atividades: quando em grau máximo, de imediato; quando em grau médio e mínimo, mediante atestado de seu médico para período de gestação e lactação. Esse afastamento não impede o recebimento do adicional (art. 394-A). Os 02 descansos de 30min para amamentação previstos no art. 396 passam a exigir acordo individual com o empregador.
35. **Representação dos empregados:** o art. 11 da CRFB/88 previa uma comissão interna para representação dos empregados que nunca fora regulamentada. Com a nova CLT, foi criado o art. 510-A a D estabelecendo as normas para esta representação⁷. Os membros desta comissão terão garantia de emprego tal qual os cipeiros.

⁷ Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

36. Contribuições aos sindicatos: Os arts. 545 e 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT alteraram as previsões anteriores relativas às contribuições sindical e assistencial, determinando que passam a ser devidas apenas em casos de concordância expressa por escrito.

37. Prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei: o que pode e o que não pode e sua efetividade: os arts. 611-A e B passaram a prever expressamente o que é lícito (rol exemplificativo) e o que é ilícito (rol taxativo) ser previsto nas normas coletivas. Nestas previsões, os

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.'

'Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

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

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

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

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

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

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

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

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

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'

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

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

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

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

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.'''

acordos e convenções coletivas sobrepõem-se a lei, limitando a atuação dos tribunais quanto a sua interpretação. O art. 620 da CLT alterou diametralmente a previsão anterior, passando a ter o acordo coletivo como prevalente sobre a convenção coletiva. Por fim, o art. 614 passa a prever que a duração dos direitos previstos na convenção é somente pelo prazo da norma em si, sendo vedada a ultratividade (continuidade) do direito após o decurso do prazo, se não houver renovação.

PARA PROCESSOS TRABALHISTAS:

1. **Limites das sentenças trabalhistas e jurisprudências dos tribunais na interpretação das leis e das normas coletivas:**

atualmente, as leis comuns são aplicadas subsidiariamente ao direito do trabalho e os tribunais trabalhistas atuam como verdadeiros legisladores nas interpretações dos casos concretos. Com a inserção do art. 8º, §§ 1º, 2º e 3º, aos tribunais passou a ser vedada a restrição de direitos ou criação de obrigações não previstas em lei. Em relação às cláusulas das normas coletivas, a interpretação dos tribunais passa a se limitar a capacidade do agente, forma e licitude do objeto da previsão.

2. **Prescrição:** foi mantido o prazo de até 2 anos após o término do contrato de trabalho para ajuizamento de ação trabalhista, limitando-se os pedidos aos últimos 5 anos de trabalho.

A alteração deu-se na equiparação de trabalhadores urbanos aos rurais e nas ações que versam sobre pedidos que se sucedem no tempo, aplicando-se a prescrição total em 2 anos, ainda que sobre parcelas futuras, à exceção de parcelas que tenham previsão em lei.

Para interrupção da prescrição basta ajuizar ação trabalhista, ainda que em juízo incompetente, valendo a interrupção para pedidos idênticos.

A nova CLT passou a prever também a prescrição intercorrente, sendo esta a que ocorre no curso da ação por inércia da parte interessada. O prazo para

declaração da prescrição é de 2 anos a partir do descumprimento pelo exeqüente do despacho que determina o andamento do processo e pode ser declarada a pedido da outra parte ou de ofício.

3. **Arbitragem:** até então não possuía previsão e o TST entendia por incabível, ante a irrenunciabilidade dos direitos. Agora, para empregados com salário superior a 2x o limite máximo da previdência social (cerca de R\$ 11.000,00) pode constar clausula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho, com concordância expressa do empregado (art. 507-A, CLT e Lei 9307/96).
4. **Requisitos para alteração e criação de súmulas:** visando dar maior segurança jurídica, foram estabelecidas regras formais para alteração e criação de sumulas no art. 702, I, f, § 3º e 4º da CLT.
5. **Contagem do prazo:** os prazos passam a ser contados em dias uteis, excluindo-se o dia do início e incluindo o dia do fim. Podem ser prorrogados quando o juízo entender necessário ou quando comprovada força maior. O juízo passa a poder também inverter a ordem de produção dos meios de prova e dilatar os prazos processuais para garantir efetividade do processo (art. 775, CLT).
6. **Custas e honorários periciais:** o art. 789, CLT inova ao inserir um valor máximo para arbitramento das custas: 4 vezes o limite dos benefícios da Previdência. Antes havia apenas o valor mínimo previsto. Os honorários periciais serão arbitrados em, no máximo, o limite estabelecido pelo CSJT e serão pagos pela parte sucumbente, ao final, ficando vedada a cobrança adiantada de valores. Caso o reclamante ao final não tenha créditos suficientes para arcar com a perícia (mesmo que em outro processo) e for beneficiário da gratuidade, a união pagará. Os honorários poderão também ser parcelados (art. 790-B da CLT)
7. **Gratuidade de justiça:** passa a ser beneficiário da gratuidade somente o empregado que receber remuneração igual ou inferior a 40% do teto da previdência social, devendo comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas. Não basta mais a declaração de hipossuficiência.

8. **Honorários advocatícios:** passam a ter previsão completamente nova dada pelo art. 791-A, CLT. Serão devidos honorários agora de 5% a 15% do êxito da parte na demanda, podendo ser devidos a ambas as partes, em caso de sucumbência recíproca. O percentual devido será arbitrado conforme complexidade de dedicação (§2º). Caso a parte vencida não possua créditos suficientes para o pagamento dos honorários, ainda que em outro processo, ficará suspensa a execução do seu valor por 2 anos, somente extinguindo-se caso a parte não demonstre alteração da situação de hipossuficiência que gerou o inadimplemento.
9. **Exceção de incompetência em razão do lugar:** a exceção teve seu procedimento totalmente alterado pelo art. 800, CLT. Não mais é apresentada como preliminar da contestação, em audiência, mas sim em peça apartada, no prazo de 5 dias a contar da notificação, suspendendo-se o processo e não pautando audiência de que trata o art. 843, CLT até que a mesma seja julgada. Será dado prazo ao reclamante para manifestar-se e, entendendo o juiz pela necessidade de prova oral, marcará audiência especificamente para este fim.
10. **Ônus da prova e desistência da ação:** o art. 818 da CLT foi completamente modificado, passando a ter maior detalhamento da distribuição do ônus da prova, bem como a dar maior liberdade ao juiz de manipular-la, visando uma melhor efetividade do processo. Essa distribuição possibilitará o adiamento da audiência de instrução para permitir outros meios de obtenção da prova.
Já o art. 841, 3º da CLT traz a proibição expressa de o reclamante desistir da ação após a apresentação da contestação, ainda que eletronicamente, sem o consentimento da outra parte.
11. **Impugnação e atualização dos cálculos do processo:** o procedimento para impugnação da liquidação processual decorreu da alteração do 3º do art. 879, passando a se dar no prazo comum de 8 dias, sendo obrigatório o apontamento dos itens e valores de discordância sob pena de preclusão. Os valores passam a ser corrigidos pela taxa referencial do Banco Central – TR, prevista na Lei 8177/91 (art. 879, § 7º)

12. **Recurso de Revista:** diversas alterações foram trazidas pelos arts. 896 e 896-A, CLT que dificultaram o processamento do recurso de revista e aumentarão as incidências de decisões denegatórias fazendo com que, na prática, a maioria das decisões definitivas sejam dadas pelos tribunais regionais de cada estado. Observa-se especialmente, a nova previsão quanto aos “indicadores de transcendência”, que analisarão se a matéria possui importância social, econômica e jurídica para ser apreciada pelo TST, podendo sua denegação ser feita de forma monocrática pelo relator.