



REFORMA TRABALHISTA

**(lei n. 13.467, de 13 de julho de
2017)**

ALGUMAS ALTERAÇÕES NA CLT

Jose MARQUES
Assessor Jurídico Federação
Julho/2017

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP
Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



Após um polêmico e atropelado processo legislativo, tanto dentro da Câmara dos Deputados como no Senado Federal, vimos aprovada a reforma trabalhista, que em sua ultima fase tramitou no Senado Federal sob n. PLC 38/2017.

Com a sanção presidencial a reforma trabalhista se transformou na Lei n. 13.467, DOU de 14 de julho de 2017, entrando em vigor 120 após (novembro/17).

Foram apresentadas e rejeitadas 864 emendas (tanto da situação como da oposição).

A reforma trabalhista foi contestada pelos mais renomados órgãos que vivem direito do trabalho, como OIT, Anamatra, Ministério Público do Trabalho, por estudiosos, por Ministros do TST, Juizes do Trabalho e muitos outros.

A própria Federação dos Trabalhadores da Saúde, protocolou junto a OIT, pedido de Reclamação, indicando pontos negativos da reforma, em especial a retirada e precarização de direitos.

As Centrais Sindicais, Sindicatos, Federações, Confederações de trabalhadores se mobilizaram, tentaram o caminho da negociação que restou infrutífero, fizeram protestos e greves e, mesmo assim, reforma atropeladamente foi aprovada.

O Governo Federal, ao apresentar o projeto de reforma trabalhista, argumentou que a CLT, se mostrava uma legislação arcaica, que traz insegurança aos empregadores para contratar, razão o alto nível de desemprego, que a legislação se mostra protetiva, motivando a imensidão de processos trabalhistas, que as relações de trabalho no mundo evoluíram sem que o Brasil tenha acompanhado, o que impõe a reforma como instrumento de modernização das relações capital X trabalho. Aduz, ainda, que a relação de emprego deve ser mais flexível, com favorecimento à negociação entre empregado e empregador, com um distanciamento da interferência das entidades sindicais na relação jurídica.

Mais de 100 artigos da CLT foram alterados.

Houve um acordo entre Governo e Congresso de aprovação do texto como oriundo da Câmara dos Deputados, com a promessa de uma Medida Provisória para a adequação de alguns pontos como: i. jornada de 12 x 36, aprovada com a possibilidade de acordo individual; ii. tratamento da gestante e lactante em local insalubre; iii. Trabalho intermitente.

Faremos breves considerações sobre alguns pontos que sofreram alterações, mostrando como era e como passará a ser com a nova legislação laboral, sem esgotamento da matéria.

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



1. Responsabilidade solidária de grupo econômico

Como era

como ficou

<p>Art. 2º.(...)</p> <p>§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>Art. 2º. (...)</p> <p>§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, possuírem direção, controle e administração centralizada em uma delas, exercendo o efetivo controle sobre as demais, em típica relação hierárquica, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal, que detém o efetivo controle das demais, e cada uma das outras empresas subordinadas.</p> <p>§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais.</p>
---	---

Atualmente, a CLT impõe a responsabilidade solidária entre as empresas de determinado grupo empresarial, mas não formaliza quem é responsável por pagar os danos no caso de um processo trabalhista. Na prática, isso significa que um trabalhador pode cobrar seus direitos tanto da empresa que o emprega diretamente quanto de uma empresa parceira, empresas com identidade de sócios ou sob o mesmo controle, caso a primeira não cumpra com seus haveres trabalhistas. Determinar o que configura como grupo econômico, ou seja, a quem cabe pagar esses direitos trabalhistas, é subjetivo e fica a cargo do Judiciário.



O novo conceito determina que a responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo é mantida, porém soma-se a ela a definição de grupo econômico, com o acréscimo de um novo parágrafo. Ele define que, para que um grupo econômico exista é necessário demonstrar que há interesse integrado e efetiva atuação conjunta das empresas. A simples identidade de sócios não caracteriza grupo econômico. Não sendo configurado grupo econômico, o trabalhador só pode cobrar direitos trabalhistas da empresa que o contrata.

2. Empresas de cadeia produtiva

Como era

como ficou

<p>Art. 3º. (...)</p> <p>Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.</p>	<p>Art. 3º.(...)</p> <p>§ 1º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.</p> <p>§ 2º O negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles.</p>
--	--

O texto aprovado tem redação confusa. Aparentemente permite a contratação de outras empresas da mesma cadeia produtiva em regime de exclusividade ou não sem responsabilidade das empresas participantes do ajuste. Uma das modalidades de contratação na mesma cadeia produtiva é a subcontratação de empregados por interposta empresa para produzirem os produtos e mercadorias da contratante: a famosa terceirização. Desta forma, o legislador pretende a ampla e irrestrita terceirização sem qualquer



responsabilidade das empresas. A novidade contraria a Lei 13.429/17, que acaba de ser aprovada, assim como os artigos 927 e 942 do Código Civil, que prega que todos os que participam do prejuízo respondem pela reparação do dano. Outro cenário, é a possibilidade de uma empresa contratar, com exclusividade ou não, outra que produza suas mercadorias ou parte de seus produtos. O modelo mais conhecido é o contrato de facção, que pode ser entendido como o ajuste civil ou comercial em que um contratante pactua com outro o fornecimento de produtos prontos e acabados, sem interferência na produção. O que se adquire é o produto e não os serviços dos empregados da facção. A jurisprudência tem entendido que, por NÃO se tratar de terceirização, não há responsabilidade do contratante e contratado, salvo nos casos de fraude, de subordinação dos empregados da contratada ao contratante. O artigo não deixa claro se a exclusão da responsabilidade se aplica mesmo se os empregados da contratada trabalharem com subordinação para a contratante. Apesar da falta de clareza do dispositivo, nos casos de a contratada utilizar mão de obra informal, com trabalho degradante ou análogo ao escravo subordinado à contratante a responsabilidade não poderá ser excluída. A redação haveria de ser mais clara para dizer que nos contratos de facção, com liberdade na forma e meios de produção, sem subordinação dos trabalhadores à contratante, não há vínculo de emprego com a contratante nem responsabilidade solidária ou subsidiária. Uma outra hipótese, que também se enquadra no parágrafo 2º do artigo 3º são os grupos por coordenação, como franquias e sociedades empresárias controladas pelas mesmas pessoas, com gerência e administração comum, mas constituídas em pessoas jurídicas distintas. Imaginem um empregado que presta serviços a mais de uma empresa do grupo, alternando o local de trabalho. O que pretende o legislador é excluir totalmente a responsabilidade das empresas tomadoras dos serviços. Também por esse motivo o grupo por coordenação foi excluído do parágrafo 2º do artigo 2º da nova lei. Se essa foi a real intenção, o mais correto seria a supressão do parágrafo 2º.

3. Tempo de Serviço

Como era

Como ficou

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador,	Art. 4º.(...)
--	---------------



<p>aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p>	<p>§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.</p> <p>§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p> <p>I - práticas religiosas;</p> <p>II - descanso;</p> <p>III - lazer; IV - estudo;</p> <p>V - alimentação;</p> <p>VI - atividades de</p>
---	---



<p>Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.</p>	<p>relacionamento social;</p> <p>VII - higiene pessoal;</p> <p>VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p>
---	---

O tempo que o empregado permanece no estabelecimento do patrão por sua escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada de trabalho. Entretanto, a redação contida no texto deixa dúvidas acerca de sua interpretação, pois mesmo nas hipóteses contidas nos incisos I a VIII, pode haver trabalho de fato e, nesses casos, deve ser computado o tempo. Ademais, a expressão "por sua escolha própria" se refere apenas às situações mencionadas no parágrafo 2º ou também àquelas relacionadas nos incisos? Essas e outras controvérsias podem surgir.

A norma contrária a Sumula TST, 366, eu incorporou OJs ns. 23 e 326, SDI-1, TST, quando o lapso despendido, antes e depois da jornada, for superior a dez minutos em sua totalidade. Ainda, há que se considerar, em alguns casos, a necessidade de troca de roupa e banho, quando se vê aplicado o item 16, Anexo 12, NR 15.

4. Fonte subsidiária do direito do trabalho

Como era

Como ficou

<p>Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de</p>	<p>Art. 8º.(...)</p>
--	----------------------



<p>disposições legais ou contratuais, ou decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</p>	<p>§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p> <p>§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.</p>
--	---

A expressão jurisprudência é derivada da conjugação dos termos, em latim, jus (Direito) e prudentia (sabedoria), que significa



aplicação do direito ao caso concreto. A jurisprudência não se forma por decisões isoladas, mas sim após uma série de decisões no mesmo sentido. A jurisprudência é o resultado da adequação das hipóteses abstratas previstas em lei aos casos concretos submetidos a julgamento. Concordamos com De Page quando afirma que a "(...) lei é uma roupa feita que serve a todos porque não assenta bem em ninguém (...)" e que "(...) a justiça exige uma roupa sob medida" para cada um que buscá-la. Aí está a finalidade da jurisprudência, harmonizar estas duas extremidades. A lei é geral e abstrata. O direito e a justiça exigem uma apreciação particular. Diante deste paradoxo, compete ao juiz humanizar a lei, adaptando-a a cada caso. Ao decidir uma lide o julgador interpreta a lei impondo sua decisão, julgando com equidade. O texto legal afirma que a jurisprudência não pode restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Entretanto, os costumes, os princípios, valores e postulados, principalmente os Constitucionais, também são fontes formais de direito e algumas vezes superam textos legais. Ademais, muitas vezes as leis se tornam obsoletas e desatualizadas, necessitando de uma interpretação histórico evolutiva ou constitucional. Nesses casos, a jurisprudência age como integradora e atualizadora da legislação. A redação, tem aspectos de inconstitucionalidade, por impedir o controle de leis pelos princípios e valores constitucionais. Não é crível que haja impedimento da jurisprudência na interpretação e integração da lei, como acontece em todos os ramos do direito.

Importante ressaltar a disposição do paragrafo 3º, pelo qual, a norma coletiva somente será analisada junto ao Judiciário em sua formalidade, atendendo o disposto no art. 104, do Código Civil, que dispõe: Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

5. Exclusão da responsabilidade do sócio que sai da sociedade após 2 anos, na forma do CC.

Como era

Como ficou

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.	Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio,
---	--



<p>Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p>	<p>somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes.</p> <p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.</p>
---	---

Uma das etapas mais difíceis do processo trabalhista é a execução. As estatísticas mostram que 70% das execuções trabalhistas acabam por frustradas seja pelo fechamento da empresa, por falta de patrimônio, sócios laranjas. Os reclamantes se socorriam da possibilidade de busca de bens particulares dos sócios para a satisfação do seu crédito, alcançando inclusive os sócios que se retiravam da sociedade após a propositura da ação. Agora, isso ficará mais difícil. A alteração contida no paragrafo único da nova CLT, indica que o sócio retirante responderá pelo prazo de 2 anos, após a alteração do contrato social. Ultrapassado esse prazo, não mais responderá particularmente, pelos créditos dos trabalhadores, exceto se comprovada fraude na alteração societária. Todos nos sabemos que uma reclamatória trabalhista não tem seu fim antes de 2 anos. Vale a pena lembrar que o novo art. 11-A, impõe a "prescrição intercorrente" na Justiça do Trabalho.

6. Trabalho in itinere

Como era

Como ficou



<p>Art. 58. (...)</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p>	<p>Art. 58. (...)</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>
---	--

A atual redação do § 2º do art. 58 da CLT foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nºs 90 e 320 do TST. O texto proposto suprime as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local que se situa e empresa. A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores.

7. Regime de Tempo Parcial

Como era

Como ficou

<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p>	<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora</p>
---	--



	<p>normal.</p> <p>§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</p> <p>§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.</p> <p>§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p>§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.”</p>
--	---

O texto proposto altera o contrato por tempo parcial de 25 horas semanais para 26 ou 30 horas semanais. A medida é despicienda, pois há muito se admite o pagamento do salário de forma proporcional ao tempo trabalhado - OJ 358, I da SDI - 1 do TST. Aliás, as leis que fixam o salário mínimo já apontam o valor hora, dia e mês, exatamente para atender aos que trabalham menos que as 44 horas semanais, de maneira que seu pagamento seja proporcional ao tempo trabalhado. Portanto, a medida, além de inútil, pode gerar a interpretação que não é possível contratar empregados para trabalhar mais de 30 horas semanais e menos de 44h e receber de forma proporcional. A redação do texto, deixa a entender a existência de autorização de trabalho extra de até 6 horas por semana. Num caso prático, permitir que um empregado trabalhe 8horas + 6 horas num único dia. É comum garçons contratados para trabalharem apenas sábados e domingos, sendo o sábado o dia mais intenso. Imaginem, então, um garçom contratado para 16 horas semanais. No sábado ele poderia trabalhar 8horas +



6 horas extras = 14 horas? A medida é absurda, pois leva à exaustão.

8. Jornada de Trabalho

Como era

Como ficou

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

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI) § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de

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

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



trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Art. 59-A. Podem ser ajustadas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quaisquer formas de compensação de jornada, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês.

Art. 59-B. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas



	<p>seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</p> <p>Art. 59-C. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>
--	---

A alteração do artigo 59 da CLT foi pequena, mas significativa. O caput atualiza a expressão "contrato coletivo" pelo correto vocábulo "acordo coletivo e convenção coletiva". Portanto, salutar a medida. O parágrafo 1º prevê o adicional de horas extras de acordo com o comando constitucional, isto é, de, no mínimo, 50% independente de acordo, em substituição à redação atual que prevê o acréscimo de 20% para as horas extras. Portanto, a medida também foi boa. O parágrafo 3º teve alteração apenas



quanto à referência do parágrafo a ser aplicado. A revogação do parágrafo 4º é preocupante, pois permite o labor extra aos empregados submetidos ao contrato por tempo parcial, o que o descaracteriza. A previsão de ajuste escrito individual para a adoção do sistema de compensação por banco de horas. Sem o sindicato, o trabalhador pode ser prejudicado e, por certo, facilita esse tipo de contratação, que provavelmente serão ajustados desde a admissão.

O artigo 59 - A não traz grandes novidades, pois abarca a semana espanhola, autorizada pela OJ 323 da SDI - 1 do TST, e outras modalidades de ajustes compensatórios, por isso, também é salutar. A jornada compensada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é uma exceção à regra geral e utilizada, dentre outros, pelos trabalhadores da saúde. Não se discute que a mesma traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho. Pelo texto aprovado, o intervalo pode ser suprimido e nesses casos ele não terá natureza salarial e sim indenizatória e, ainda, retira o direito à remuneração em dobro dos dias feriados trabalhos e suprime a redução da hora noturna prevista no artigo 73 da CLT, o que tornará ainda mais extenuante o trabalho e sonegará direitos legais a este trabalhador. Deve, ainda, ser alterado o parágrafo único do artigo 59 - B, pois exclui do empregado que trabalha no sistema de 12x36 os dias feriados e a redução da hora noturna, discriminando-o. O artigo 59 - C se limitou a reproduzir os incisos I e III da Súmula 85 do TST.

9. Licença Prévia - atividade insalubre

Como era

Como ficou

<p>Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer</p>	<p>Art. 60. (...) Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.</p>
---	---



diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

O trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por 12 horas seguidas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador. Estas considerações não se restringem ao trabalhador da saúde mas a todos os que se submetam à referida jornada. Assim, o tratamento haveria de ser por ramo de atividade e não generalizado. Uma ou outra atividade pode trazer danos à saúde, no caso da jornada estendida.

10. Home Office

Como era

Como ficou

<u>Sem previsão anterior</u>	
	<p>Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.</p> <p>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de</p>

	<p>teletrabalho.</p> <p>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p> <p>§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.</p> <p>Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p>
--	--



	<p>Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>
--	--

Teletrabalho é o trabalho à distância. O prefixo TELE significa distância, afastamento. Trata-se, portanto, de trabalho externo, à distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática. O artigo 75 - D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho.

11. Férias

Como era

Como ficou

<p>Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p> <p>§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</p> <p>§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade,</p>	<p>Art. 134. (...)</p> <p>§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>§ 2º (Revogado)</p> <p>§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.</p>
---	---



as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

O parágrafo 1º do artigo 134 autoriza o parcelamento das férias em 3 períodos, um deles não inferior a 14 dias, o que permite o descanso e está de acordo com a Convenção 132 da OIT. Entretanto, permitir que uma das partes das férias não seja inferior a 5 dias, significa que o empregado que trabalha seis dias na semana terá que retornar na semana para trabalhar no sexto dia, regra que interfere no descanso pleno, já que o sétimo dia necessariamente é dia de descanso. Os trabalhadores com idade superior à 50 anos e menores de 18 anos, mesmo demonstrando vigor, não pode ser comparado com aqueles que tem idade entre 18 e 50 anos, que são plenamente ativos. Por isso, entendemos que haveria de ser mantido o § 2º, do artigo. O parágrafo 3º, do artigo 134 cria regra que obstaculiza a concessão de férias dois dias antes do dia de repouso ou feriado, ajudando o empregado a descansar mais.

12. Dano Extrapatrimonial

Como era

Como ficou

Sem previsão anterior	<p>Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título.</p> <p>Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.</p> <p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados</p>
-----------------------	---

	<p>inerentes à pessoa física.</p> <p>Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.</p> <p>Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.</p> <p>Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.</p> <p>§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial;</p> <p>§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.</p> <p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou</p>
--	---

	<p>psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.</p> <p>§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até dez vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.</p> <p>§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>
--	--



O artigo 233 - A propõe que o dano extrapatrimonial seja exclusivamente regulado por esse Título da CLT, o que significa exclusão das regras da Constituição e do Código Civil e com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. Além de inconstitucional, porque exclui a aplicação da Constituição, a medida é injusta, pois trata de forma diferente a reparação de danos de natureza civil da reparação trabalhista. Ora, as regras gerais do Código Civil (arts. 927 e seg) são também aplicáveis às lesões trabalhistas. O artigo 223 - B prevê as causas do dano não patrimonial por ação ou omissão do agente agressor, mas há também dano por exercício de atividade de risco, na forma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil. Por outro lado, pretende o referido dispositivo dar ao agredido, à vítima direta, o direito exclusivo da reparação da lesão extrapatrimonial. Nítida a intensão do legislador de excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando também o dano ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista. O artigo 223 - C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (auto estima profissional, assédio moral e sexual etc), sendo possível a interpretação que outros não podem ser reparados. O artigo 223 - E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa). O artigo 223 - G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo. O artigo 223 - C, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético.

13. Empregada gestante ou lactante

Como era

Como ficou

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante somente poderá trabalhar em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à
--	---

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



	lactação.
--	-----------

Apesar de perigosa, pois há profissionais irresponsáveis, não vemos problema quanto ao trabalho da grávida em local insalubre desde que concedida por médico que declare que o trabalho não prejudica sua saúde nem a do bebê. O texto esqueceu da proteção ao nascituro.

14. Contratação de autônomos

Como era

Como ficou

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

A regra estabelecida se mostra como uma tentativa de burlar a relação de emprego. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só o liame empregatício em especial sendo trabalho contínuo e com exclusividade. O reconhecimento do vínculo é direito irrenunciável. O que afasta é a ausência dos requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

15. Contrato de Trabalho Intermitente

Como era

Como ficou

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. (...)	Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...) § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de
---	---

	<p>prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica</p> <p>(...)</p> <p>Art. 452 - A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p>
--	--



	<p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <p>I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.</p> <p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos a título de cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p> <p>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9º A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>
--	--

A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação "contrato intermitente" visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial. A imprevisibilidade é algo nefasto tanto para o patrão como para o empregado. Há mais. De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP
Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452 - A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego. Frise-se que o parágrafo 3º do artigo 452 - A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão.

16. Relações Contratuais - Livre estipulações

Como era

Como ficou

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.	Art. 444 (...) Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
--	---

Os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611 - A da CLT é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

17. Sucessão de Empresas

Como era

Como ficou

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará	Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts.
---	--



<p>os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p>	<p>10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.</p> <p>Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.</p>
---	--

A sucessão é de empresários e não de empregadores, já que o empregador, nos moldes do artigo 2º, caput da CLT é a empresa. A empresa continua a mesma o que muda são os empresários que a exploram. Na verdade, de acordo com o artigo 2º, caput da CLT quem é o empregador é a empresa e as obrigações trabalhistas são de responsabilidade desta. As dívidas trabalhistas se equiparam às obrigações de ônus reais ou propter rem e, por isso, perseguem a empresa independente do empresário que o explora, tal como o efeito seqüela conhecido no direito real. Ao adquirir uma empresa o novo titular (empresário) assume o ônus e o ônus.

18. Uniformes

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
<p>Sem previsão anterior na CLT</p>	<p>Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.</p> <p>Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.</p>



O texto tem como objetivo impedir o trabalhador de postular indenização por uso da imagem por usar uniforme com logomarca de empresas parceiras ou do próprio empregador. A jurisprudência é vacilante. No que se refere à lavagem do uniforme, o texto contraria o que dispõe a NR-32, que conta com regras específicas para os trabalhadores da saúde.

Efetuamos um levantamento nas Normas Regulamentadoras para verificar onde há menção a uniforme e/ou vestimenta de trabalho. É possível observar que, em regra, o tema é tratado como vestimenta de trabalho.

□ **NR-15 - AMIANTO**

14. O empregador deverá fornecer gratuitamente toda **vestimenta de trabalho** que poderá ser contaminada por asbesto, não podendo esta ser utilizada fora dos locais de trabalho.

14.1. O empregador será **responsável pela limpeza**, manutenção e guarda da vestimenta de trabalho, bem como dos EPI utilizados pelo trabalhador.

14.2. A troca de vestimenta de trabalho será feita com frequência mínima de duas vezes por semana

□ **NR-18**

18.37.3 É obrigatório o **fornecimento gratuito pelo empregador de vestimenta de trabalho e sua reposição, quando danificada.**

Glossário: Vestimenta - roupa adequada para a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

□ **NR-19**

10.2 Todos os trabalhadores do setor de explosivos devem vestir **uniformes** completos em algodão ou tecido antiestático similar, fornecidos gratuitamente pelo empregador, sem quaisquer detalhes que possam acumular poeira ou resíduos de produtos químicos.

10.2.1 A manutenção e a reposição dos **uniformes** devem ser realizadas pela empresa, sem ônus para os trabalhadores.

10.2.2 Os **uniformes** dos trabalhadores que manipulam pólvora negra, pólvora branca e cores devem ser lavados semanalmente pela empresa.

□ **NR-32**

32.2.4.6 Todos trabalhadores com possibilidade de exposição a agentes biológicos devem utilizar **vestimenta de trabalho** adequada e em condições de conforto.

32.2.4.6.1 A vestimenta deve ser fornecida sem ônus para o empregado.

32.2.4.6.2 Os trabalhadores não devem deixar o local de trabalho com os equipamentos de proteção individual e as vestimentas utilizadas em suas atividades laborais.

32.2.4.6.3 O empregador deve providenciar locais apropriados para fornecimento de vestimentas limpas e para deposição das usadas.

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



32.2.4.6.4 A higienização das vestimentas utilizadas nos centros cirúrgicos e obstétricos, serviços de tratamento intensivo, unidades de pacientes com doenças infecto-contagiosa e quando houver contato direto da vestimenta com material orgânico, deve ser de responsabilidade do empregador.

□ **NR-34**

34.9.15 A higienização e substituição da vestimenta de trabalho deve ser realizada diariamente ou, havendo impossibilidade, deve ser fornecida vestimenta de material descartável.

34.15.7 É obrigatório o **fornecimento gratuito pelo empregador de vestimentas de trabalho** e sua reposição quando danificadas.

19. Remuneração - vales e abonos.

Como era

Como ficou

<p>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)</p> <p>§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>§ 2º - - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.</p> <p>§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada</p>	<p>Art. 457. (...)</p> <p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, mesmo pago em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p>
---	--

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por fôrça do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
(...)

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

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou



não por transporte público; IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro saúde; V - seguros de vida e de acidentes pessoais; VI - previdência privada; VIII - o valor correspondente ao vale cultura.

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

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

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991



O parágrafo 1º do artigo 457 excluiu do texto legal as gratificações, que tem natureza salarial. As diárias de viagens, antes incluídas quando ultrapassasse 50% do valor mensal do salário, foram excluídas na totalidade. O parágrafo 5º do artigo 458 retira a natureza salarial de valores pagos em pecúnia relativos a serviço médico, odontológico, medicamentos e despesas com próteses, órteses etc. O parágrafo 4º, do artigo 458 já continha regra similar, mas concedida in natura. Desta vez a exclusão da natureza salarial ocorre com parcelas pagas em dinheiro. A medida pode se mostrar é positiva, no sentido de estimular patrões a colaborarem com os empregados em épocas difíceis e com despesas vultuosas vez que, com a integração das verbas na remuneração, há muita dificuldade na suas concessões.

20. Equiparação Salarial

Como era

Como ficou

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos	Art. 461.(...) § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.
--	---

O texto determina que a equiparação salarial fique limitada aos empregados do mesmo estabelecimento, isto é, da mesma unidade técnica produtiva, alterando a CLT que prevê a possibilidade de equiparação para a mesma localidade (município ou região metropolitana). Por outro lado, cria outro requisito que dificulta a equiparação que é o tempo de serviço no emprego (4 anos).

21. Rescisão de Contrato e Homologação

Como era

Como ficou

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo	Art. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o
---	--



<p>estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.</p> <p>§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.</p> <p>§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.</p> <p>§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado</p>	<p>empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p>§ 1º Revogado</p> <p>§ 3º (Revogado)</p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for</p>
---	---



<p>for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.</p> <p>§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.</p> <p>§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; oub) 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. <p>§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.</p> <p>§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.</p>	<p>analfabeto.</p> <p>§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados no prazo de dez dias contados a partir do término do contrato.</p> <p>§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, desde que</p>
---	---



	<p>a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.</p> <p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p> <p>Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</p>
--	--

Foi revoga a exigência de homologação do pedido de demissão e do recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço. A homologação do recibo de quitação ou do pedido de demissão constitui requisito da prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, serve apenas para comprovar que de fato o empregador pagou o empregado na data consignada no recibo, pois a tradição do comprovante de depósito, do dinheiro ou cheque é feita na frente do auditor fiscal da GRT ou do representante do sindicato. A ausência da homologação pelo sindicato ou GRT, não torna nula a dispensa ou a quitação desta desde que haja prova de pagamento das parcelas devidas. A simples conferência dos direitos pagos não pode ser condição de quitação, até porque pode o trabalhador postular as diferenças daquilo que não foi corretamente pago. Porém, tirar do sindicato a obrigatoriedade de homologação, é colocar o trabalhador em risco quanto a seus direitos e valores das verbas pagas. Por outro lado, exigir ajuste para a forma de pagamento da rescisão e ainda que, caso seja em cheque que ele seja visado é criar muita burocracia para o pagamento. O importante é que seja nominal ao empregado.

O artigo 477 - A tem a finalidade de autorizar as dispensas coletivas ou plúrimas, contrariando de morte a Convenção 158 da OIT, cuja vigência está sub judice no STF. O artigo pretende a quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



empregado ao PDV (programa de demissão voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, propõe hipótese de renúncia e, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, principalmente os previstos em lei e isso importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social.

22. Justa Causa - perda de habilitação ou requisitos legais.

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)	Art. 482. (...) m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

Não há muito o que comentar. Talvez fosse o caso de suspensão do contrato de trabalho, com prazo para que o empregado pudesse regularizar sua situação profissional. Temos casos de suspensão do registro no COREN por inadimplência, que se resolve facilmente e dentro de exíguo prazo. Aplicar justa causa, quando há a possibilidade de regularização é punir em excesso.

23. Extinção do Contrato de Trabalho por Acordo

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Sem previsão anterior	Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato



	<p>prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-desemprego. "</p>
--	---

O dispositivo legal poderá ser utilizado para os Programas de Demissão Voluntária (PDV). É um estímulo em dinheiro oferecido pelo patrão aos empregados que desejarem pedir demissão. Não há lei que regule quais os direitos do empregado que adere o PDV. No entanto, poderá também, fraudulentamente, ser usado pelo empregador, que tem maior poder de força, a substituir a dispensa imotivada pelo comum acordo, em prejuízo ao empregado.

24. Arbitragem e Termo de Quitação Anual

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Sem previsão anterior	<p>Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.</p> <p>Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de</p>



	quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.
--	--

Os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos INDISPONÍVEIS. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º)

Novamente o legislador pretende a quitação ampla, geral e irrestrita pela comprovação de quitação perante o sindicato (Súmula 330 TST). Não se quita o que não está pago. A quitação do que foi pago já está prevista no artigo 477, p. 2º da CLT. Criar a possibilidade de quitação anual geral em relação a cada parcela mencionada, na vigência do contrato, quando o empregado está presumidamente submetido às ordens do patrão é de duvidosa liberdade de vontade. Ora, se os recibos bastam para a comprovação das obrigações trabalhistas, qual o motivo para a quitação em sindicato? Claro que a intenção foi a de obter a eficácia liberatória geral, gerando o enriquecimento sem causa.

25. Representação dos Empregados nas Empresas

Como era

Como ficou

Sem previsão anterior na CLT	Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I - nas empresas com mais de
------------------------------	--



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

	<p>VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. VIII - acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.</p> <p>§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.</p> <p>§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.</p> <p>Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.</p> <p>§ 1º Será formada Comissão Eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.</p> <p>§ 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. §</p>
--	--

	<p>3° Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. § 4° A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5° Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510- A desta Consolidação. § 6° Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representante dos empregados será de um ano, permitida uma recondução. § 1° O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão por dois mandatos, consecutivos ou não, será considerado inelegível. § 2° O mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções § 3° Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4° Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer sob a guarda da empresa pelo prazo de cinco</p>
--	--



	anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.
--	--

Os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D regulamentam o artigo 11 da CF que determina que toda empresa com mais de 200 empregados deve ter um representante eleito com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores. A dispensa de sindicalização do trabalhador e, o processo de eleição ser de responsabilidade da empresa, macula a representação. O sindicato tem o direito constitucional de participar das negociações coletivas com as empresas e, não se justifica que a empresa eleja um negociador, fora do controle do sindicato.

26. Contribuição Sindical e Demais descontos

Como era

Como ficou

Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.	Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados.
Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas	



à apropriação indébita.

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

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

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

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

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

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



<p>de fevereiro.</p> <p>Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</p> <p>Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p> <p>Parágrafo único - De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.</p>	<p>de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.</p> <p>Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</p> <p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>
---	--

O fim do imposto ou contribuição sindical obrigatório vem na contra mão da lei aprovada. A lei privilegia as negociações entre o capital e trabalho das quais a entidade sindical é partícipe obrigatório. Todos sabem do poder econômico empresarial que somente pode ser enfrentado em igualdade de condições. No entanto, a lei exclui o financiamento obrigatório dos sindicatos, tornando-os hipossuficiente para negociar. Sem dinheiro as campanhas salariais serão frágeis, sem sustentação técnica favorecendo o poder econômico. O objetivo dos congressistas se mostrou claro em por fim ao financiamento obrigatório dos sindicatos. O projeto de lei veio para



beneficiar a classe econômica, tanto que, foi verificado durante sua tramitação que 34% das emendas apresentadas, foram elaboradas dentro de bancos, da CNI e outros institutos vinculados ao poder econômico. Para atingir o fim a que se destinava a reforma, as entidades sindicais precisariam ser enfraquecidas. É certo que existem entidades pouco representativas, algumas, até, que mal aplicam os valores arrecadados. Porém, tratam-se de exceções. A maioria das entidades são instituições sérias, representativas e que buscam a defesa dos direitos de seus representados. A CF adota o princípio da unicidade sindical porém, por influencia política dentro do Ministério do Trabalho, a quem cabe o controle da unicidade, temos larga flexibilização e, pulverização de sindicatos, ferindo o princípio constitucional. Essa pulverização, por si, já enfraquece as entidades. As entidades já vinham sofrendo com ataques do Ministério Público do Trabalho que se opõe ao desconto da contribuição assistencial dos não associados. Seus ataques chegaram ao Poder Judiciário Trabalhista e ao próprio STF, que através de Sumulas, pacificou o entendimento de que os sindicatos não podem cobrar contribuição assistencial e confederativa de quem não é sócio. Agora, sem assistencial, sem confederativa, os sindicatos se veem sem a contribuição sindical obrigatória. Bom lembrar que a maioria das entidades sindicais assumem responsabilidade que é do Governo como, saúde, odontologia, habitação, lazer, esporte, cultura, educação profissional, colocação. O fim do imposto é instituição da hipossuficiência e levar à morte muitos sindicatos pequenos, mesmo que representativos. A extinção do imposto sindical obrigatório não atinge apenas os sindicatos de base. A maioria das Federações, Confederações e as Centrais Sindicatos, tem o imposto sindical como única fonte de financiamento. Também, o FAT (Ministério do Trabalho), é sustentado pelo imposto sindical, como prevê a Nota Técnica n. 35/2014 CGFAT/SPOA/SE/M T E. tendo arrecadado, no ultimo ano, cerca de 500 milhões de reais. Da mesma forma, o BNDES, movimenta projetos com recursos do imposto, na forma do art. 239, § 1º, CF. Assim, o pagamento do seguro desemprego poderá estar comprometido com a falta de arrecadação. Ao optarem pelo desconto facultativo do imposto, haveriam os srs. Congressistas, liberarem a obrigatoriedade de as entidades negociarem para os que não pagam e/ou não sócios. Não tem sentido, com o fim do imposto sindical, que os sindicatos continuem a negociar a quem não é sócio. Em eventual redução de direito, atingiria elemento estranho à relação jurídica. Apesar do posicionamento até agora manifestado pelo Judiciário e MPT, o momento não é tão ruim, dado os referidos órgãos terem se empenhado em barrar a reforma trabalhista e, derrotado como todos os demais que estiveram do mesmo lado, entre eles os as entidades sindicais, para uma conversa sincera com a cúpula do MPT em Brasília/DF., para a liberalização da contribuição

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



assistencial de sócio e não sócio, pois as entidades continuarão com a responsabilidade de negociar e, financeiramente enfraquecida. desgaste destes órgãos As entidades sindicais, a partir de agora terão que se reinventarem e, essa discussão não é individual, deve ser coletiva.

27. Negociado sobre o legislado

Como era

Como ficou

<p>Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p> <p>§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.</p> <p>§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.</p>	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p>
--	---



	<p>II - banco de horas individual;</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p> <p>IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n° 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p> <p>VI - regulamento empresarial;</p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X - modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI - troca do dia de feriado;</p> <p>XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;</p> <p>XIII - enquadramento do grau de insalubridade;</p> <p>XIV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem</p>
--	---



	<p>licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p> <p>XV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>XVI - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p> <p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> <p>§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho</p>
--	---

	<p>deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p> <p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;</p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;</p> <p>IV - salário-mínimo;</p> <p>V - valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</p> <p>VIII - salário-família;</p> <p>IX - repouso semanal remunerado;</p> <p>X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p>
--	---



	<p>XI - número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;</p> <p>XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX - aposentadoria;</p> <p>XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do</p>
--	---



	<p>contrato de trabalho;</p> <p>XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência</p> <p>XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;</p> <p>XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX - tributos e outros</p>
--	--



	créditos de terceiros. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.
--	---

Flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. Os artigos 611 - A e 611 - B, tratam de flexibilização por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva. O artigo 611 - A caput contém alguns equívocos: a) não distingue associados e não associados, medida que se faz necessária por conta da proposta de extinção da contribuição sindical obrigatória; b) inclui a expressão "entre outros" tornando muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria ser restritiva a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva. O inciso I do artigo 611 - A estabelece que a compensação de jornada está limitada à Constituição. Ora, o limite constitucional é de 8 horas por dia e 44h semanais, logo, não há compensação ou flexibilização nessa regra. O texto cria regra inútil, pois não modifica a regra geral constitucional. O inciso II do artigo 611 - A autoriza o banco de horas sem especificar seus limites, o que não pode ser admitido sob pena de, na prática, permitir o trabalho de 16 ou 18 horas por dia, o que coloca em risco a saúde do trabalhador. O inciso V do artigo 611 - A pretende autorizar que o plano de cargos e salários identifique as atribuições que se enquadram na função de confiança. Aparentemente o objetivo de tal proposta é o de excluir tais trabalhadores do Capítulo "Da Duração do Trabalho", fazendo incidir a hipótese do artigo 62, II da CLT. Mais uma vez, a regra só beneficia empresários e suprime direitos dos trabalhadores. O inciso VIII do artigo 611 - A propõe que a norma coletiva verse sobre teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente com a clara intenção de excluir tais trabalhadores dos direitos contidos no Capítulo "Da Duração do Trabalho", excluindo horas extras, intervalos e hora e adicional noturno desses trabalhadores. O inciso IX do artigo 611 - A visa excluir a natureza salarial das parcelas pagas por produtividade e incentivo, impedindo sua integração ao salário e sonogando tais valores da base de cálculo do FGTS, INSS, férias e 13º salário. Os incisos XIII e XIV do artigo 611 - A alteram os percentuais do adicional de insalubridade com óbvia pretensão de reduzi-los e, respectivamente, permitir a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente. Todavia, a insalubridade e seus graus são direitos relacionados à medicina e segurança do trabalho e, por isso,



defeso à negociação coletiva. Aliás, isso também está expresso no artigo 611 - B. Além disso, o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por mais horas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador. A flexibilização é a criação de exceções à regra rígida da lei para autorizar redução ou supressão de direitos antes garantidos. A flexibilização pode ser de duas espécies: 1ª - de adaptação; 2ª - por necessidade. A primeira visa tão somente adaptar o direito previsto em lei ou nas normas autônomas à realidade econômica-social da empresa empregadora. A segunda visa a manutenção da empresa, que, em virtude da crise econômica, está agonizando e morrendo. Logo, a segunda visa a sobrevivência da empresa. Portanto, as duas medidas não podem ser tratadas da mesma forma num mesmo dispositivo legal. Por isso, nas hipóteses de flexibilização para adaptação deve haver vantagem econômica compensatória em contrapartida à vantagem reduzida ou suprimida, sob pena de permissão de supressão de direitos para aumentar os lucros do empregador sem contrapartida para o empregado. A redução da jornada não é medida redutora de direitos e sim benéfica para o empregado, desde que não haja a redução de salários. O parágrafo 5º do artigo 611 - A da CLT também comete erro. Erra o tipo de ação e a competência. Cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva só pode ser anulada coletivamente em ação coletiva. Falta competência para os juízes, em as ações individuais, declararem a nulidade de norma coletiva. O artigo 611 - B caput aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como "objeto ilícito" do negócio jurídico coletivo que infringir a regra, e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos. Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou casos que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos incisos do artigo 611 - B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc. Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXIX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o legislador deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país entre outros direitos.



28. Ultratividade das normas coletivas e supremacia dos acordos coletivos

Como era

Como ficou

<p>Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p> <p>§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.</p> <p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.</p> <p>§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.</p> <p>Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.</p>	<p>Art. 614. (...)</p> <p>§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</p> <p>Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção</p>
--	---



	coletiva de trabalho.
--	-----------------------

Ultratividade significa dar à norma jurídica efeitos além de sua vigência. De acordo com o art. 614, p. 3º da CLT os acordos coletivos e convenções coletivas têm vigência de dois anos. A cláusula é prejudicial ao trabalhador. Todos sabemos das dificuldades enfrentadas pelos sindicatos profissionais por ocasião das negociações. Ultrapassada a data-base da categoria, há que se manter em vigor as normas anteriormente negociadas, sob pena de retirar direitos conquistados anteriormente. A não ultratividade das normas coletivas poderá levar o patronato a quedar-se nas negociações apenas para a retirada de direitos. Lamentavelmente, o STF, nos autos da ADPF - MC 323/DF, também entendeu que não pode o TST (Súmula 277) dar efeito ultrativo à norma coletiva, pois está violando dispositivo de lei (art. 614 CLT). Por esse motivo, foi deferida liminar pelo Min Gilmar Mendes em 14/10/16 para suspender os efeitos da Súmula 277 do TST. Portanto, a inclusão do parágrafo 3º ao artigo 614, traz prejuízos aos trabalhadores.

O artigo 620 prevê a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, contrariando o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, o que espelha a intenção do legislador na flexibilização. A medida enfraquece o princípio da proteção ao empregado e prioriza a norma menos favorável, mesmo que tenha sido ajustada sem que a empresa esteja atravessando necessidade econômica.

PROCESSO DO TRABALHO

29. O Processo do Trabalho e a Justiça do Trabalho

Como era

Como ficou

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (...)	Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (...) f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.
Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete:	Art. 702. (...)



<p>I - em única instância:</p> <p>f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.</p>	<p>I - em única instância:</p> <p>f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;</p> <p>§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional. § 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea "f" do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.</p> <p>Art. 775. Os prazos</p>
---	---



<p>Art. 775 - Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irrelevantes, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.</p> <p>Parágrafo único - Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.</p> <p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e</p>	<p>estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.</p> <p>§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:</p> <p>I - quando o juízo entender necessário;</p> <p>II - em virtude de força maior, devidamente comprovada. § 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.</p> <p>Art. 790.(...)</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que</p>
--	--



<p>instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.</p> <p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.</p>	<p>perceberem salário igual ou inferior a 30% (trinta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.</p> <p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.</p> <p>§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.</p> <p>§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.</p> <p>§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outra lide, a União responderá pelo encargo.</p> <p>Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por</p>
--	---



	<p>cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.</p> <p>§ 1º Os honorários são devidos também nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.</p> <p>§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:</p> <p>I - o grau de zelo do profissional;</p> <p>II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa;</p> <p>IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.</p> <p>§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.</p> <p>§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa.</p> <p>§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.</p>
--	---

A manutenção da jurisprudência uniforme, estável e pacificada é exigência também do CPC (art. 926 CPC), o que traz segurança jurídica e previsibilidade. Todavia, o procedimento formal prévio de realização de sessão pública e quórum qualificado só



se justifica para as teses prevalentes e precedentes obrigatórios, isto é, que vinculam, pois podam o direito, recursos e limitam as medidas judiciais. Não se justifica exigir que a matéria tenha sido decidida de forma idêntica para formar uma súmula e tese vinculante, por decisões anteriores unânimes, por, pelo menos, dez sessões diferentes. O que importa é que represente a vontade da maioria. Vemos com erro a expressão "Enunciados de jurisprudência uniforme", melhor adequado "precedentes obrigatórios ou teses prevalentes ou vinculantes" contidas tanto na alínea F, como nos parágrafos 3º e 4º do artigo 702, pois só as teses que vinculam devem ter sessões públicas e quórum qualificado, com contraditório e abertura de sustentação oral pelos interessados economicamente e não só os órgãos mencionados.

A fixação dos prazos em dias úteis é benéfica advogados e demais operadores e não coloca em risco a celeridade processual. Ademais, a regra também contida no 219 do CPC. Por isso, a alteração é positiva.

O limite fixado para a gratuidade é inferior ao previsto na Lei 5.584/70. O empregado com contrato ativo que recebe valor igual ou menor que de R\$1.700,00 tem a presunção que seus ganhos não são suficientes para arcar com as despesas processuais. Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Estes nada recebem na época da lide, logo, percebem menos que o teto sugerido. Assim, a lei pretende apontar que o desempregado não precisa comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e, por isso, não está submetido ao teto. Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do direito do trabalho. Por isso, pela lei o desempregado não está abrangido pelo teto mencionado e, havendo declaração, declarar a presunção de hipossuficiência econômica, assim como a pessoa natural que declarar expressamente o fato.

A gratuidade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional. Além disso, contraria a regra contida no artigo 95, p. 3º do CPC, que garante a gratuidade inclusive para honorários periciais. Hoje a maioria das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, portanto, por desempregado. Este nada está recebendo na época da lide. O parágrafo 1º do artigo 790 - B estabelece limite de valor conforme tabela constante do CSJT. Entretanto, o CSJT só prevê valores para perícias para insalubridade, periculosidade e acidente de trabalho. Há

R .Paula Ney, 533 – Aclimação / CEP : 04107-021-São Paulo / SP

Fone :(011) 5575.7427 - Fax (011) 5575.2322 E-mail federacaodasaude@terra.com.br



perícias para outras matérias não relacionadas pelas resoluções do CSJT. O juiz pode exigir adiantamento de parte do valor da perícia, pois o expert também é um trabalhador e muitas vezes precisa do valor para custear o trabalho.

Quanto ao disposto no art. 791-A, temos a considerar que o artigo 85, p.2º do CPC prevê honorários advocatícios de, no mínimo 10 e no máximo 20% do valor do proveito econômico. Por outro lado, o artigo 15 do CPC determina sua aplicação subsidiária ao processo do trabalho. Logo, não é crível que os advogados trabalhistas percebam percentual inferior ao percentual dos advogados das demais áreas do direito. A medida é discriminatória e pejorativa, colocando os advogados trabalhistas em patamar de inferioridade.

30. Responsabilidade por dano processual (litigância de má-fé)

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Sem previsão anterior na CLT	<p>Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.</p> <p>Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:</p> <p>I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;</p> <p>II - alterar a verdade dos fatos;</p> <p>III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;</p> <p>IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;</p> <p>VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.</p> <p>Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará</p>

	<p>o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.</p> <p>§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.</p> <p>§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.</p> <p>Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo se dará nos mesmos autos.</p>
--	--

A litigância de má-fé está regulada nos artigos 79 e seguintes do CPC, cuja aplicação era controversa no processo do trabalho ao argumento da hipossuficiência do trabalhador e pela possibilidade do *ius postulandi*. A partir da mudança, as penalidades por litigância de má-fé são aplicáveis, inclusive



para as testemunhas, podendo, neste caso ser executada a multa nos mesmos autos.

31. Exceção de Incompetencia

Como era

Como ficou

<p>Art. 800 - Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.</p>	<p>Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.</p> <p>§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.</p> <p>§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.</p> <p>§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.</p> <p>§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.</p>
--	--



A medida tem como objetivo evitar gastos desnecessários com o deslocamento do réu ao juízo territorialmente incompetente, permitindo que a exceção de incompetência possa ser arguida e julgada antes da audiência.

32. Provas

Como era

Como ficou

<p>Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.</p>	<p>Art. 818. O ônus da prova incumbe:</p> <p>I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;</p> <p>II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.</p> <p>§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.</p> <p>§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.</p> <p>§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar</p>
---	--



	situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.
--	---

A nova redação proposta para o artigo 818 da CLT tem a finalidade de atualizar a regra da distribuição do ônus da prova copiando o disposto no artigo 373 do CPC, que espelha a teoria estática. Entrementes, o parágrafo 1º autoriza, como também o faz o CPC, a teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova, facilitando a ampla defesa. O parágrafo 2º deixa claro que, no caso de inversão, o juiz deve decidir antes, de forma fundamentada, dando prazo para a parte produzir a prova e impede a prova diabólica.

33. A Reclamatória Trabalhista

Como era

Como ficou

<p>Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.</p> <p>§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p> <p>§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.</p> <p>Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro</p>	<p>Art. 840. (...)</p> <p>§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p> <p>§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.</p> <p>§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.</p> <p>Art. 841. (...)</p>
--	--



de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

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

Art. 844. (...)

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

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

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

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput se:

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



<p>Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.</p> <p>Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p>	<p>II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;</p> <p>III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;</p> <p>IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.</p> <p>§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.</p> <p>Art. 847. (...)</p> <p>Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.</p>
---	--

O parágrafo 1º do artigo 840 substitui a expressão "juiz" pelo vocábulo "juízo" nivelando a hierarquia entre juizes e advogados decorrente do princípio da cooperação, que agora rege o processo civil. Além disso corretamente incluiu como requisitos o valor da causa e a determinação do pedido. De acordo com o artigo 485, p. 4º do CPC o autor não poderá desistir da ação depois de oferecida a contestação, salvo se o réu consentir. A previsão legal trata da contestação escrita, física, apresentada em cartório, no processo civil. Todavia, no processo do trabalho a contestação física é apresentada em audiência (arts 844 e 847 da CLT). Com a adoção, pela maioria das Varas, do sistema Judicial



Eletrônico (PJe), a apresentação da defesa deve ocorrer antes da audiência, com marcação de "sigilo", conforme artigo 29 da Resolução 136/14 do CSJT. Assim, a apresentação da defesa pode ocorrer a qualquer momento, desde que antes da audiência. A defesa apresentada antes da data da audiência fica sob sigilo, aguardando seu "desbloqueio" pelo juiz na audiência, caso as partes compareçam. A alteração contida no parágrafo 3º do artigo 841 da CLT não deixa claro se a data limite é a apresentação ou o desbloqueio. Entendo que a data limite para a desistência da ação, mesmo com a alteração legislativa, é o "desbloqueio" da contestação do sistema, sob pena da regra trabalhista limitar os direitos do autor de forma diversa daquela do processo civil. O artigo 847, parágrafo único tem como finalidade alterar a regra do artigo 29 da Resolução 136/14, que altera a sistemática do processo do trabalho de que a defesa deve ser apresentada em audiência e pode ser até oral. Lado outro, a alteração legislativa contida no artigo 843, parágrafo 3º, tem como objetivo ultrapassar a Súmula 377 do TST para permitir que qualquer pessoa que tenha conhecimento da lide pode ser preposto e não somente um empregado.

34. Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Como era

Como Ficou

Sem previsão anterior na CLT	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
------------------------------	---



	<p>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.</p>
--	---

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme artigo 878 da CLT. Tal medida visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. A descon sideração da personalidade jurídica é medida que tem como objetivo a responsabilização patrimonial dos sócios que se beneficiaram dos atos ilícitos praticados pela sociedade. Portanto, é natural que a descon sideração também possa se operar de ofício na fase de execução, desde que respeitados os demais requisitos previstos no CPC.

35. Processo de Jurisdição Voluntária - Homologação de Acordo Extrajudicial

Como era

Como ficou

<p>Sem previsão anterior na CLT</p>	<p>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p> <p>§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.</p> <p>§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</p> <p>Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica os prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.</p> <p>Art. 855-D. No prazo de quinze</p>
-------------------------------------	--



	<p>dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.</p> <p>Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.</p> <p>Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.</p>
--	--

A possibilidade de homologação judicial de acordo efetuado extrajudicialmente pelas partes também está prevista no artigo 725, VIII do CPC e tem como objetivo a celeridade processual. Todavia, o artigo 855 - D não deixa clara a natureza da sentença que homologa o acordo, nem qual a natureza da decisão que recusa a homologação, nem exige a necessária fundamentação para os casos de recusa. O artigo 855 - E confunde a prescrição da pretensão com a prescrição da ação. Na verdade, o que prescreve é a pretensão, a exigibilidade do direito e não o direito de ação, que sempre existirá.

36. Execuções de Sentenças e Acordos

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.	Art. 876. (...)



<p>Parágrafo único. Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juizes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.</p> <p>Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex-officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho</p> <p>Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.</p> <p>§ 2º - Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.</p>	<p>Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar</p> <p>Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.</p> <p>Revogado</p> <p>Art. 879. (...)</p> <p>§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.</p> <p>§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD), divulgada pelo Banco Central do Brasil, observado o art. 39 da</p>
---	---



<p>Art. 882 - O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processo. Civil.</p>	<p>Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991</p> <p>Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.</p> <p>Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de sessenta dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.</p>
--	---

Pelo parágrafo único do artigo 876, foi suprimida a possibilidade de a Justiça do Trabalho executar as contribuições sociais não recolhidas sobre os salários do período do contrato de trabalho, limitando-se àquelas decorrentes de suas condenações e de seus acordos. Aliás, esse já era o entendimento majoritário decorrente da Súmula Vinculante 53 do STF. A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme atual redação do artigo 878 da CLT. Tal faculdade visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. Portanto, não há motivos para mudar a regra atual, que funciona muito bem. O artigo 878 não autoriza a execução de ofício, salvo quando as partes não estiverem representadas por advogado. Foi revogada a possibilidade de a execução, decorrente de decisão dos tribunais, ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, o que é positivo, pois



o relator tem poderes para tanto. O objetivo do parágrafo 2º do artigo 879 foi o de uniformizar os prazos trabalhistas para 8 dias. A medida não é positiva, pois a análise de cálculos complexos é mais criteriosa e minuciosa e, por isso, demanda mais tempo. Por outro lado, o parágrafo 7º do artigo 879 visou afastar a aplicação do índice de atualização conhecido por IPCA. A mudança está de acordo com a decisão do STF, apesar de injusta, pois de fato não corrige como a inflação. O ministro Dias Toffoli, nos autos da Reclamação (RCL 22012) deferiu liminar para suspender os efeitos de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que determinou a substituição dos índices de correção monetária aplicada aos débitos trabalhistas. A decisão do TST era no sentido de afastar o uso da Taxa Referencial Diária (TRD) e determinar a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA- E). Portanto, apesar de injusto, consagra o entendimento do STF, logo, positiva a alteração por pacificar as controvérsias. Mais uma vez a alteração legislativa proposta visa adequar o texto legal à jurisprudência do TST(OJ 59 da SDI-II), pois autoriza a apresentação de seguro garantia para garantir a execução. Da mesma forma, o novo CPC (art. 835, p. 2º), regra que, segundo o artigo 3º, XVI da IN 39/16 é aplicável ao processo do trabalho. Logo, a medida é positiva. O artigo 523 do CPC prevê o prazo de 15 dias para cumprimento definitivo da sentença, sob pena de protesto e certidões negativadas (art. 782 CPC), regra que o artigo 17 da IN 39/16 do TST entende aplicável ao processo do trabalho. Ora, o prazo para pagamento espontâneo da sentença transitada em jugado, no processo do trabalho, é de 48 horas. Portanto, não é crível que se pretenda dar mais prazo ao devedor trabalhista que ao devedor civil. Conceder prazo de 60 dias é criar medida que só beneficia o devedor, como também viola a regra de que o crédito trabalhista é privilegiado em relação ao civil.

37. Recurso de Revista

Como era

Como ficou

Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:	Art. 896.(...)
§ 1o -A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:	§ 1º A . (...)



<p>Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.</p>	<p>IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário, e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.</p> <p>§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.</p> <p>Art. 896 - A.(...)</p> <p>§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:</p> <p>I - econômica, o elevado valor da causa;</p> <p>II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;</p>
---	--

	<p>III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;</p> <p>IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.</p> <p>§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.</p> <p>§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.</p> <p>§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.</p> <p>§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do Relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.</p> <p>§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.</p>
--	--



<p>Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.</p> <p>§ 5º - Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.</p>	<p>Art.899. (...)</p> <p>§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.</p> <p>§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.</p> <p>§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita e as empresas em recuperação judicial.</p> <p>§ 11 O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.</p>
--	--

A redação vem facilitar o trabalho dos ministros do TST ao julgarem nulidade da decisão por negativa de prestação jurisdicional. É medida que beneficia a celeridade do processo e o trabalho do Judiciário, mas dificulta o conhecimento da preliminar e trabalho dos advogados. O TST goza da mesma natureza do STJ, isto é, de instância extraordinária, atuando na interpretação final do ordenamento jurídico - trabalhista infraconstitucional. Para adotar medida drástica que reduza a enorme quantidade de processos no TST, o parágrafo 1º do art. 896 - A apontou os casos de relevância das causas, medida que já



estava prevista no caput do artigo. A aplicação do princípio da transcendência, previsto no art.896 - A da CLT, ainda não foi regulamentada, providência que se fazia necessária em face do comando do art. 2º da Medida Provisória 2.226 /2001. Sob este ponto de vista, a medida é salutar, todavia, dificulta, e muito, o conhecimento dos recursos de revista, pois extremamente restritivas as hipóteses. O depósito recursal é a obrigação imposta pela CLT para a interposição do recurso daquele que foi condenado. É, portanto, pressuposto recursal, sem o qual o recurso interposto não é conhecido. Representa a garantia da futura execução e inibe recursos protelatórios. O depósito recursal não se confunde com as custas processuais, pois esta visa o pagamento da despesa processual pela tramitação do processo. O parágrafo 9º do artigo 899 reduz em 50% do valor do depósito recursal para as pequenas e médias empresas, entidades sem fins lucrativos e empregadores domésticos. A medida visa a ampla defesa permitindo que os menos abastados possam, com menor dificuldade econômica, recorrer. Por outro lado, o beneficiário de gratuidade de justiça está isento do recolhimento de custas, mas não do depósito recursal, que deve ser recolhido, sob pena de deserção. Por isso, os beneficiários de gratuidade de justiça deveriam ter sido retirados do parágrafo 10 do artigo 899 ao qual deveria ter sido acrescida a massa falida, na forma da Súmula 86 do TST. Ademais, o artigo 844, parágrafos 2º e 3º da CLT não dispensam o empregado das custas, mesmo que beneficiário da gratuidade, contrariando dispositivos do CPC (95, p. 3º). Pior, condiciona o ajuizamento de nova ação ao pagamento prévio das custas. A presente imposição demonstra o tratamento desigual entre empregado e patrão, prestigiando o devedor ao credor: uma verdadeira inversão de valores.

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

38. Trabalhos Terceirizados

Como era

Como ficou

Art. 4o -A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.	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 empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível
--	--

	<p>com a sua execução.</p> <p>Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora as mesmas condições:</p> <p>I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</p> <p>II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.</p> <p>§ 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.</p> <p>§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de</p>
--	---



	<p>alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--

Terceirizar atividade fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles. Garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos direitos, salário e benesses decorrentes do enquadramento sindical dos empregados do tomador é a forma de não precarizar nem reduzir direitos trabalhistas e garantir qualidade na execução do serviço. Empregado satisfeito significa empregado dedicado. Se a isonomia estivesse garantida, a terceirização seria uma opção feita pelo empresário acerca da modalidade de serviço que pretende contratar e não uma opção para barateamento da mão-de-obra. Ademais, na terceirização o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado pelos terceirizados e, por isso, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se



esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral. O artigo 5º C da Lei 6.019/74, passa a autorizar a "pejotização" após 18 meses do fim do contrato de trabalho. A medida visa sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes. Ora, se um trabalhador passa a prestar serviços ao antigo empregador como pessoa jurídica, mas não há alteração das condições fáticas, no modo e forma de executar o trabalho, lógica é a conclusão de fraude à legislação trabalhista.

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

39. Acrescimo à modalidade de movimentação da conta vinculada

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:	Art. 20. (...) I-A - a extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; <i>Obs. rescisão por comum acordo.</i>

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

<u>Como era</u>	<u>Como ficou</u>
Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: § 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total: a) o total das diárias	Art. 28.(...) § 8º (...) Revogado



<p>pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal;</p>	
<p>§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:</p>	<p>§ 9º (...)</p>
<p>q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;</p>	<p>q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;</p>

41. Art. 5º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 5º, 6º e 7º:

Como era

Como ficou

<p>Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:</p>	<p>Art. 93.(...)</p>
<p>I - até 200 empregados.... 2%;</p>	
<p>II - de 201 a 500..... 3%;</p>	
<p>III - de 501 a 1.000..... 4%;</p>	
<p>IV - de 1.001 em diante... 5%</p>	



	<p>§ 5º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no caput deste artigo as funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 6º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, a definição será feita pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitada pelo empregador.</p> <p>§ 7º Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, as empresas poderão ser isentadas de multa, pelo prazo máximo de três anos, desde que atendidas simultaneamente as seguintes condições:</p> <p>I - comprovem ter utilizado todos os meios possíveis para contratação, incluindo o contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação;</p> <p>II - comprovem que a não contratação ocorreu por razões alheias à vontade do empregador, conforme regulamento.</p>
--	---



Art. 6º - Esta lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Obs. publicada DOU 14/07/2017.

Elaborado:

Campinas, 19 de julho de 2017

Jose MARQUES

Ass. Jurídico