

REFORMA TRABALHISTA

COMPARATIVO ENTRE AS
NORMAS VIGENTES E AS
CONTIDAS NA NOVA LEI



FECOMERCIO**SP**

REFORMA TRABALHISTA

COMPARATIVO ENTRE AS
NORMAS VIGENTES E AS
CONTIDAS NA NOVA LEI



1. INTRODUÇÃO

O presente material, produzido pela assessoria técnica da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), foi desenvolvido especificamente para tratar sobre a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que versa acerca da reforma trabalhista.

Nas próximas páginas, de maneira objetiva, apresentamos um comparativo entre as normas trabalhistas que vigoram atualmente e aquelas que entrarão em vigor no dia 11 de novembro deste ano.

A FecomercioSP manifesta o entendimento dela sobre cada ponto, com análises simplificadas, obedecendo a ordem das disposições alteradas e classificando-as como **POSITIVAS** ou **NEGATIVAS**, inserindo na sequência o inteiro teor das novas disposições para facilitar a reflexão e a opinião do leitor.

2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E GRUPO ECONÔMICO | ARTIGO 2º

COMO É?

► Art. 2º, § 2º, da CLT

A atual CLT impõe a responsabilidade solidária entre as empresas de determinado grupo empresarial, ainda que cada empresa tenha personalidade jurídica própria. A configuração de grupo econômico, portanto, é subjetiva e fica a cargo do Judiciário.

COMO FICA?

► Art. 2º, § 2º e § 3º, da CLT

Pela nova lei, a redação do § 2º é alterada, mantendo-se a responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo. A novidade é a definição de grupo econômico no novo § 3º, sendo necessária, para sua configuração, a demonstração de interesse integrado e a efetiva comunhão de interesses, além da atuação conjunta das empresas dele integrantes.

2.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera que a mudança é **POSITIVA** porque representará segurança jurídica para as empresas, favorecendo e estimulando negócios em benefício também dos empregados.

2.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o Artigo 2º contará com as seguintes alterações:

Art. 20.

...

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

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

3. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR | ARTIGO 4º

COMO É?

► Art. 4º, Parágrafo único, da CLT

As regras atuais consideram como tempo de serviço o período em que o empregado fica à disposição da empresa simplesmente aguardando ordens e considera também, para fins de indenização e estabilidade, períodos de afastamento do trabalho em razão de serviço militar ou por motivo de acidente do trabalho.

COMO FICA?

► Art. 4º, § 1º, § 2º, Incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII, da CLT

Pela nova lei, o referido artigo contará com novo parágrafo e incisos vinculados para especificar situações cotidianas que não serão consideradas como tempo à disposição do empregador e, portanto, estarão fora da jornada de trabalho, tais como a permanência do empregado na empresa para proteção pessoal em razão das condições climáticas ou, ainda, para desenvolvimento de atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, estudos, alimentação, higiene pessoal e troca de roupas quando não há obrigatoriedade que o seja na empresa.

3.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP é uma alteração que restabelece o equilíbrio na relação entre o capital e o trabalho, evitando injusto ônus para o empregador por fatores de interesse pessoal do empregado ou em decorrência de fatores externos e, por isso, é uma mudança **POSITIVA**.

3.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o Artigo 4º contará com as seguintes alterações:

Art. 4º

...

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- i. práticas religiosas;*
- ii. descanso;*
- iii. lazer;*
- iv. estudo;*
- v. alimentação;*
- vi. atividades de relacionamento social;*
- vii. higiene pessoal;*
- viii. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)*

4. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO | ARTIGO 8º

COMO É?

► Art. 8º, Parágrafo único, da CLT

Pelas regras atuais, a interpretação e aplicação do direito pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho devem ser pautadas pela jurisprudência, analogia, equidade e normas gerais do direito, especialmente do direito do trabalho, além dos usos e costumes e direito comparado. O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho, aplicável desde que compatível com os princípios dele.

COMO FICA?

► Art. 8º, § 1º, § 2º, e § 3º, da CLT

Pela nova lei, fica mais clara a interpretação e aplicação do direito com a integração de normas do direito civil, ainda em caráter subsidiário; há a delimitação para o alcance das súmulas e enunciados jurisprudenciais, que não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei; e, por fim, é estabelecido o princípio da intervenção mínima quando da análise de acordos ou convenções coletivas de trabalho, cabendo à Justiça do Trabalho a análise dos requisitos dos negócios jurídicos.

4.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP classifica como medida **POSITIVA** que proporcionará segurança jurídica para o mercado na medida em que conterà o ativismo do Judiciário, que tem competência para julgar ações e não para legislar a relação entre o capital e o trabalho.

4.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o Artigo 8º contará com as seguintes alterações:

Art. 8º.

...

§ 1º *O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.*

§ 2º *Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.*

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

5. REESTRUTURAÇÃO DA EMPRESA E OS DIREITOS ADQUIRIDOS | ARTIGO 10-A

COMO É?

► Art. 10, da CLT

A lei estabelece que, havendo reestruturação da empresa, os direitos dos empregados permanecem preservados.

COMO FICA?

► Art. 10 e Art. 10-A, Inciso I, II, III, e Parágrafo único, da CLT

A nova lei insere regras claras sobre a responsabilidade do sócio retirante, que é um exemplo de reestruturação da empresa. Esse sócio terá responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas da sociedade em relação ao período em que foi sócio, desde que a ação tenha sido ajuizada no prazo de 2 (dois) anos da averbação de sua saída, e somente depois de acionada a empresa. Nos casos de fraude comprovada, essa ordem não será aplicada, e o sócio retirante responderá solidariamente pelos débitos trabalhistas.

5.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que as regras se alinham àquelas aplicáveis nas relações comerciais, conforme o Código Civil, geram segurança jurídica para as partes envolvidas e evitam a confusão processual que acaba inibindo novos negócios empresariais, sendo mais uma alteração **POSITIVA**.

5.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o Artigo 10-A contará com as seguintes alterações:

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

- I. a empresa devedora;*
- II. os sócios atuais; e*
- III. os sócios retirantes.*

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

6. PRAZO DE PRESCRIÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS | ARTIGO 11 E 11-A

COMO É?

► Art. 11, da CLT

Pelas regras atuais, o trabalhador pode reclamar direitos de um período de 5 (cinco) anos contados a partir da distribuição da ação. Já para o ingresso da ação, o prazo para reclamar é de 2 (dois) anos da data do rompimento do contrato. As ações relativas a anotações para fins de prova junto à Previdência Social não entram nessa regra, são imprescritíveis.

COMO FICA?

► Art. 11 e Art. 11-A, CLT

Pela nova lei, as regras atuais são mantidas sob uma nova configuração. As reclamações trabalhistas continuam alcançando os 5 (cinco) anos passados, contados da distribuição da ação e, esta, ainda deve ser distribuída no prazo de 2 (dois) anos do rompimento do contrato. As novas disposições consideram também os trabalhadores rurais, além dos trabalhadores urbanos. A prescrição será interrompida ainda que seja distribuída em juízo incompetente. A grande novidade é a prescrição intercorrente, que será aplicada quando a parte credora deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução, se decorrido o prazo de 2 (dois) anos.

6.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** a inclusão da prescrição intercorrente nos processos trabalhistas para arquivar definitivamente ações abandonadas que comprometem a gestão e a eficiência da Justiça do Trabalho.

6.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, os Artigos 11 e 11-A contarão com as seguintes alterações:

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

I. (revogado);

II. (revogado).

...

§ 2º *Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

§ 3º *A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (NR)*

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

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

7. MULTA POR EMPREGADO SEM REGISTRO E A DUPLA VISITA | ARTIGO 47 E 47-A

COMO É?

► Art. 47, Parágrafo único, da CLT

As normas atuais estabelecem multa de 1 (um) salário mínimo regional por empregado que uma empresa deixe de registrar. A multa é acrescida de igual valor para cada reincidência, sem prejuízo das demais infrações referentes ao registro, estas, equivalente à metade do mesmo salário mínimo.

COMO FICA?

► Art. 47 e Art. 47-A, CLT

De acordo com a nova lei, a multa será majorada. O empregador que mantiver empregado sem registro ficará sujeito a multa de R\$ 3.000,00 por empregado, acrescida de igual valor em cada reincidência, sem o benefício da dupla visita. Outra mudança é o tratamento diferenciado para microempresa ou empresa de pequeno porte, que arcarão com multa de R\$ 800,00 nos mesmos casos, estas podendo contar com a dupla visita. No caso de descumprimento das demais obrigações referentes ao registro, como anotação em livros, fichas ou sistemas eletrônicos na forma das instruções do Ministério do Trabalho, a multa será de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.

7.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considerou **POSITIVO** o tratamento diferenciado dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte em relação ao valor da multa, mas julgou **NEGATIVO** o afastamento do critério da dupla visita em relação às médias e grandes empresas, por entender que não se trata de benefício, mas sim de conduta zelosa da Administração Pública pelo correto entendimento e aplicação das normas, razão pela qual oficiou parlamentares com o fim de corrigir essa disposição.

7.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

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

Art. 47-A. *Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.*

8. TEMPO DE DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO | ARTIGO 58

COMO É?

► Art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT

Esse tempo não é computado na jornada de trabalho, salvo em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer o transporte. Neste caso, em se tratando de ME ou EPP, ACT ou CCT poderão fixar o tempo médio de deslocamento e a forma e a natureza da remuneração.

COMO FICA?

► Art. 58, § 2º, da CLT (revogado o § 3º, relativo às ME e EPP)

De acordo com a nova lei, em nenhuma hipótese, o tempo de deslocamento casa-trabalho será computado na jornada de trabalho, por não se tratar de tempo à disposição do empregador.

8.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Embora os locais de difícil acesso ou não servidos por transporte público sejam hoje em dia exceção, a FecomercioSP considera **POSITIVA** essa alteração, seja pelo fato de o empregador já custear esse deslocamento ao fornecer o transporte, seja pela dificuldade de se computar diariamente o tempo efetivo desse deslocamento.

8.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 58.

...

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

§ 3º *(Revogado).* (NR)

9. TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL | ARTIGO 58-A

COMO É?

► **Art. 58-A e §§ 1º e 2º, da CLT, art. 59, § 4º e art. 130-A, da CLT**

A duração do trabalho nesse regime é de até 25 horas semanais, sendo proibida a prestação de horas extras. O salário é proporcional a essa jornada em relação aos que cumprem jornada integral nas mesmas funções. A adoção desse regime para os atuais empregados deverá ser opcional e prevista em norma coletiva. As férias nesse regime são computadas em proporção à respectiva jornada semanal e concedidas em períodos que vão de 8 (oito) a 18 (dezoito) dias. Não é permitido ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário.

COMO FICA?

► **Art. 58-A e §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º (revogado o art. 130-A e o § 3º do art. 143, da CLT)**

De acordo com a nova lei, esse regime passa a admitir duas formas de contratação: a) de até 30 horas semanais, vedada a prestação de horas extras ou b) de até 26 horas semanais, permitidas até 6 (seis) horas extras. Se o contrato for inferior a 26 horas, as que forem excedentes serão consideradas horas extras e também ficam limitadas a 6 (seis) horas extras semanais. As horas extras poderão ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente. As férias passam a ser concedidas da mesma forma vigente para os empregados em regime normal de trabalho (jornada de 44 horas semanais), ou seja, serão concedidas em períodos que vão de 12 (doze) a 30 (trinta) dias de trabalho, conforme a quantidade de faltas no período aquisitivo das férias. Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário.

9.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a alteração é **POSITIVA**, pois permite uma variedade maior de jornadas parciais, possibilitando a adoção desse regime nos mais diversos ramos de atividade. Além disso, essa alteração favorece os empregados, que passarão a ter direito a um maior período de férias, além de poderem optar pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, o que hoje lhes é vedado.

9.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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.

...

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

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

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

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

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

10. HORAS EXTRAS | ARTIGO 59

COMO É?

► Art. 59 e §§ 1º, 2º, 3º e 4º, da CLT

É permitida a prestação de até 2 (duas) horas extras diárias além da jornada normal, mediante acordo individual ou “contrato coletivo de trabalho”, com adicional de 20% (vinte por cento). Esse adicional poderá ser dispensado se, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, essas horas extras forem compensadas em outro(s) dia(s), não podendo exceder, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho e nem ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, as horas extras não compensadas deverão ser quitadas com base na remuneração vigente na data da rescisão.

COMO FICA?

► Art. 59 e §§ 1º a 6º, da CLT

De acordo com a nova lei, a expressão “contrato coletivo de trabalho” é atualizada para ACT e CCT. O percentual de horas extras fica atualizado para o mínimo de 50% (cinquenta por cento) previsto na CF. Permanecem as regras de instituição do chamado “banco de horas” mediante ACT ou CCT, observado o período máximo de 1 (um) ano e o limite de 10 (dez) horas diárias, bem como as regras de quitação das horas não compensadas. Fica permitida também a pactuação do banco de horas mediante acordo individual escrito, observado o período máximo de 6 (seis) meses, bem como a compensação da jornada de trabalho no mesmo mês, por acordo individual, tácito ou escrito.

10.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que essa alteração é **POSITIVA**, pois se o trabalhador atualmente já pode decidir em acordo individual se pretende ou não prestar horas extras, nada mais razoável que ele também possa, individualmente, ajustar a compensação da jornada dentro do mesmo mês.

Da mesma forma, é **POSITIVA** a permissão de pactuação individual do banco de horas. Se é o trabalhador quem decide se irá prestar ou não horas extras, nada mais lógico que ele mesmo possa decidir acerca da compensação ou não das horas extras via banco de horas.

10.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

...

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

§ 4º (Revogado).

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

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)

11. JORNADA ESPECIAL DE 12 POR 36 | ARTIGO 59-A E 60

COMO É?

Atualmente, essa matéria não tem previsão legal, estando prevista apenas na Súmula 444, do TST, que prevê sua aplicação exclusivamente por meio de acordo coletivo, ou convenção coletiva de trabalho, assegurando remuneração em dobro em dia de feriado. A referida jornada 12x36 é praticada basicamente no setor de saúde, por médicos e enfermeiros, bem como nos setores de portaria, segurança e vigilância, entre outros.

COMO FICA?

► Art. 59-A, § 1º e § 2º, da CLT

De acordo com a Lei nº 13.467 e alteração promovida pela Medida Provisória nº 808/2017, os novos dispositivos permitem a adoção desse regime de trabalho 12x36 por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, bem como a concessão ou indenização dos intervalos de repouso e alimentação. Prevê ainda que a remuneração pactuada englobe o descanso semanal remunerado e o descanso nos feriados, sendo considerados compensados, quando houver, os feriados e as prorrogações do trabalho noturno. A exceção se deu em relação a entidades do setor de saúde, que poderão firmar contrato individual escrito, além dos instrumentos coletivos.

11.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a alteração é considerada **POSITIVA** porque simplifica as relações dessa natureza e mantém segurança no estabelecimento de suas regras, por instrumentos coletivos.

11.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 59-A. *Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*

§ 1º *A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.*

§ 2º *É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (NR)*

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. (NR)*

12. COMPENSAÇÃO DE JORNADA | ARTIGO 59-B

COMO É?

A Súmula 85 do TST é que trata desse tema, dispondo que a jornada de trabalho sob regime de compensação de horas (assim entendida a compensação de horários dentro da mesma semana, geralmente para compensar o sábado) não se confunde com o sistema de compensação de que trata o “banco de horas”. O regime de compensação semanal é mais flexível, bastando o mero ajuste entre empregado e empregador, desde que não haja norma coletiva no sentido contrário. No caso de banco de horas, é preciso a formalização de acordo ou convenção coletiva com o sindicato profissional representativo da respectiva categoria.

COMO FICA?

► Art. 59-B, da CLT

Esse novo dispositivo corrobora o entendimento jurisprudencial inscrito no item III da Súmula 85 do TST e, por outro lado, altera o entendimento do item IV, no sentido de que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação e o banco de horas.

12.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** essa alteração, pois entende que a compensação da jornada normal de trabalho não tem relação com a prestação de horas extras, sejam elas habituais ou não.

12.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

13. TRABALHO EXTRA EM CARÁTER EXCEPCIONAL | ARTIGO 61

COMO É?

► Art. 61, § 1º, da CLT

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja por motivo de força maior, seja para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Nesses casos, o empregador pode exigir a prorrogação da jornada mesmo que o empregado não tenha firmado acordo de prorrogação, comunicando o fato ao órgão local do Ministério do Trabalho.

COMO FICA?

► Art. 61, da CLT, com nova redação do § 1º

De acordo com a nova lei, acaba a exigência de comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho.

13.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a alteração é **POSITIVA**, pois elimina burocracia desnecessária.

13.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 61.

...

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

... (NR)

14. JORNADA DE TRABALHO REMOTO | ARTIGO 62

COMO É?

► Art. 6º da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/2011

Não se distingue entre o trabalho realizado na empresa, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

COMO FICA?

► Art. 62, da CLT, acrescido de um inciso III

De acordo com a nova lei, não se aplica aos empregados em regime de TELETRABALHO as normas do Capítulo II da CLT, que trata da DURAÇÃO e da JORNADA DE TRABALHO, a exemplo do que já ocorre com os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) e os gerentes (inciso II).

14.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Entende a FecomercioSP que essa alteração é **POSITIVA**, pois realmente não faz sentido a fixação de uma jornada de trabalho para quem atua à distância, em que a remuneração por produção é a mais adequada a essa situação.

14.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 62.

...

III. os empregados em regime de teletrabalho.

... (NR)

15. INTERVALO PARA DESCANSO | ARTIGO 71

COMO É?

► § 4º do art. 71, da CLT

O art. 71 da CLT trata do intervalo ao qual um trabalhador tem direito durante a jornada de trabalho. Assim, quem trabalha acima de 6 (seis) horas num dia, por exemplo, tem direito a 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação. Porém, se o trabalhador usufruir de apenas 30 (trinta) minutos desse intervalo, o TST, nos termos da Súmula 437, entende que o intervalo restante, de 30 (trinta) minutos, gera uma condenação do período integral do intervalo, acrescido com adicional de 50% (cinquenta por cento) e reflexos em férias com 1/3, 13º salário, base de cálculo ainda para recolhimento de FGTS, INSS e outros adicionais, como o adicional noturno e de insalubridade, caso haja. Ou seja, os acréscimos que deveriam incidir sobre meia hora, são calculados sobre o intervalo inteiro.

COMO FICA?

► § 4º do art. 71, da CLT

De acordo com a nova lei, a nova redação faz com que o tempo devido pela violação de um intervalo para repouso e alimentação seja aquele efetiva e matematicamente suprimido.

15.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera essa alteração **POSITIVA**, porque garante reparação ao empregado sem implicar em ônus demasiado para o empregador.

15.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 71.

...

§ 4º *A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

... (NR)

16. TELETRABALHO | ARTIGO 75-A ATÉ 75-E

COMO É?

► Art. 6º, da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/2011

A disposição atual expressa que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, e que os meios telemáticos e informatizados equivalem aos meios pessoais e diretos de comando da empresa.

COMO FICA?

► Acréscimos dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, e 75-E, da CLT

A lei aprovada define regras para o teletrabalho, sendo aquele em que a prestação de serviços ocorre, preponderantemente, fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, diferindo, por sua natureza, do trabalho externo.

16.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP a medida é **POSITIVA** porque é fundamental para alinhar o mercado de trabalho às exigências atuais, favorecendo empregados e empresas.

16.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 75-A. *A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.*

Art. 75-B. *Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

Parágrafo único. *O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.*

Art. 75-C. *A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.*

§ 1º *Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*

§ 2º *Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*

Art. 75-D. *As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.*

Parágrafo único. *As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

Art. 75-E. *O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.*

Parágrafo único. *O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.*

17. PARCELAMENTO DE FÉRIAS | ARTIGO 134

COMO É?

► Art. 134 e Parágrafos, da CLT

As férias são concedidas em um só período. Somente em casos excepcionais a concessão se dá em dois períodos, um dos quais não pode ser inferior a 10 dias corridos. Aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias só podem ser concedidas de uma única vez.

COMO FICA?

De acordo com a nova lei, as férias poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, não podendo um deles ser inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não inferiores a cinco dias corridos cada um. A proposta veda, ainda, que as férias tenham início no período de 2 (dois) dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Também foi revogado o § 2º do art. 134, que proibia o fracionamento das férias para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos.

17.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP as alterações são **POSITIVAS** e atendem ao anseio de empregados e empresas.

17.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 134.

...

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

18. DO DANO EXTRAPATRIMONIAL | ARTIGO 223-A ATÉ 223-G

COMO É?

Sem previsão no atual ordenamento jurídico celetista.

COMO FICA?

► Art. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G, da CLT

De acordo com a nova lei, houve a inclusão de novo título contendo seis artigos que tratam das penalidades oriundas do dano de natureza extrapatrimonial por ação ou omissão. No âmbito da ofensa inerente à pessoa física, serão tutelados o dano moral, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade, a integridade física, a saúde e o lazer. No que diz respeito à pessoa jurídica, estão tutelados a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. Os artigos ainda tratam de quanto deve ser pago de acordo com a gradação da infração – leve, média, grave e gravíssima, tendo como base de cálculo o benefício do Regime Geral da Previdência Social.

18.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **NEGATIVA**, pois acredita que a medida alavancará a indústria dos pedidos de dano moral, além de não caber ao legislador tabelar os preços dos danos sofridos, seja pelo trabalhador ou empregador, dado o caráter subjetivo, aplicado ao caso concreto o fator preponderante à indicação da penalidade imposta ao ofensor.

18.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. *Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.*

Art. 223-B. *Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*

Art. 223-C. *A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.*

Art. 223-D. *A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.*

Art. 223-E. *São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.*

Art. 223-F. *A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.*

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;*
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;*
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;*
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;*
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;*
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;*
- VII. o grau de dolo ou culpa;*
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;*
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;*
- X. o perdão, tácito ou expresso;*
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;*
- XII. o grau de publicidade da ofensa.*

§ 1º. Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. para ofensa de natureza leve – até 3 (três) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;*

- II. para ofensa de natureza média – até 5 (cinco) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;*

- III. para ofensa de natureza grave – até 20 (vinte) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;*

- IV. para ofensa de natureza gravíssima – até 50 (cinquenta) vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º. Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até 2 (dois) anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

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

19. DO TRABALHO DA GESTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE | ARTIGO 394-A

COMO É?

► **Art. 394-A, I, II, III, § 1º, § 2º e § 3º, da CLT**

Vedado o trabalho de gestante ou lactante em ambiente insalubre. Atualmente, a CLT impede que gestantes ou lactantes trabalhem dessa forma.

COMO FICA?

► **Art. 394-A, da CLT**

Com a edição da MP, a empregada gestante será afastada do ambiente e das atividades classificadas como insalubres no grau máximo, enquanto durar a gestação. Nesse período, o adicional de insalubridade não será devido. Atividades em ambientes insalubres em grau médio ou mínimo poderão ser realizadas pela gestante desde que ela, voluntariamente, apresente atestado de saúde emitido por médico de sua confiança e que a autorize a exercer suas atividades.

Em relação à empregada lactante, haverá o afastamento quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança recomendando seu afastamento.

19.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, os ajustes são pertinentes, pois, ao tempo de preservar o bem-estar das empregadas gestantes e lactantes, flexibiliza a gestão dessas situações que comportam peculiaridades conforme o segmento econômico em que estiverem inseridas.

19.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

I. Revogado;

II. Revogado;

III. Revogado.

§ 1º. ...

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

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

20. HORÁRIOS PARA AMAMENTAÇÃO | ARTIGO 396

COMO É?

► Art. 396, Parágrafo único, da CLT

As disposições atuais garantem à mulher o direito de amamentar o próprio filho durante a jornada de trabalho até que este complete 6 (seis) meses de idade. São 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Em parágrafo único está estabelecido que, em caso de necessidade em decorrência da saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado a critério da autoridade competente.

COMO FICA?

► Art. 396, § 1º e § 2º, da CLT

Com a nova lei, foi inserido parágrafo novo para determinar que os horários de descansos para amamentação serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

20.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, pois delega às próprias partes interessadas o direito de negociar os referidos descansos, o que permite a adequação conforme as peculiaridades e interesses das mesmas partes.

20.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 396.

...

§ 1º ...

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

21. CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO | ARTIGO 442-B

COMO É?

► Art. 442 e Art. 442-A, da CLT

Em capítulo que trata do contrato individual do trabalho, inexistente qualquer previsão específica quanto à contratação de autônomos.

COMO FICA?

► Art. 442-B, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º e § 7º, da CLT.

Pelas novas regras, será permitida a contratação de autônomo, vedada a celebração de cláusula de exclusividade, mas será possível que o autônomo preste serviços a apenas um tomador sem a caracterização de vínculo de emprego, se cumpridas as formalidades legais para a atividade.

O fato do tomador de serviços atuar no mesmo ramo de atividade do autônomo não será empecilho. O vínculo de empregado, entretanto, será reconhecido se existir subordinação jurídica na relação contratual ou, também, se as formalidades para regularização da atividade não foram atendidas, como no caso de motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, entre outras categorias profissionais reguladas por leis específicas.

21.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP é mais uma medida **POSITIVA** que trará segurança jurídica e oportunidades de negócios para autônomos, muitas vezes deixados de lado por receio da empresa quanto à configuração de vínculo empregatício futuro.

21.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

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

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

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

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

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

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

22. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE | ARTIGO 443

COMO É?

► Art. 443, § 1º, § 2º, Alíneas “a”, “b” e “c”, da CLT

As normas preveem que o contrato individual de trabalho pode ser firmado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. Também definem regras para o contrato por prazo determinado, aplicável quando se tratar de serviço transitório ou em contratos de experiência.

COMO FICA?

► Art. 443, § 1º, § 2º, Alíneas “a”, “b” e “c”, e § 3º, da CLT

De acordo com a nova lei, houve a inclusão do contrato de trabalho intermitente, definido como a prestação de serviços, com subordinação, sem continuidade, ocorrendo alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Esses contratos poderão ser definidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto em relação aos aeronautas regidos por lei própria.

22.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP é uma inovação **POSITIVA**, cuja maior virtude é a flexibilidade, o que oportunizará que empresas e potenciais empregados, pessoas disponíveis no mercado, firmem condições de trabalho de acordo com as perspectivas deles, como jovens e aposentados que poderão ajustar uma atividade da forma mais adequada ao estágio de vida que se encontram.

22.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

...

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

23. LIBERDADE DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO | ARTIGO 444

COMO É?

► Art. 444, da CLT

As regras atuais estabelecem que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, desde que não haja conflito com as disposições de proteção ao trabalho com os contratos coletivos aplicáveis e com as decisões das autoridades competentes. As regras atuais, portanto, são limitadas.

COMO FICA?

► Art. 444, Parágrafo único, da CLT

De acordo com a nova lei, houve a inserção de parágrafo para elevar o status do contrato de trabalho individual em que figure empregado com diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que equivale a R\$ 11.062,62.

23.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA E NEGATIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **POSITIVA** porque reconhece a autossuficiência de parcela de empregados do mercado, com condições de negociação parelhas, lembrando que eles podem beneficiar-se com as negociações coletivas firmadas entre sindicatos de empregados e de empresas. O aspecto **NEGATIVO**, no entanto, é o requisito cumulativo de grau superior e salário. A exemplo do que dispõe o artigo 507-A da proposta, poderia ser apenas o critério do salário.

23.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 444.

...

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

24. RESPONSABILIDADE DO NOVO EMPREGADOR | ARTIGO 448-A

COMO É?

► Art. 448, da CLT

Eis outra regra vigente que garante os contratos de trabalho dos empregados em caso de mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, o que significa que, havendo demissões, a nova direção deve observar o histórico e os direitos dos empregados na forma da lei.

COMO FICA?

► Art. 448-A, da CLT

De acordo com a nova lei, as novas regras reforçam a responsabilidade do novo empregador que assume uma empresa ativa. Havendo sucessão empresarial ou de empregadores, portanto, todas as obrigações trabalhistas serão de responsabilidade do sucessor, do novo empregador. Em caso de fraude, se comprovada, tanto o novo como o antigo empregador serão responsáveis pelos direitos dos trabalhadores, a chamada responsabilidade solidária.

24.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** a alteração porque deixa mais clara a responsabilidade empresarial, uma segurança maior para os trabalhadores.

24.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

25. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE | ARTIGO 452-A

COMO É?

Conforme esclarecido em outra oportunidade, a CLT não prevê o contrato de trabalho intermitente, tampouco regras a respeito.

COMO FICA?

► **Art. 452-A, Art. 452-A, I, II, III, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, § 7º, § 8º, § 9º, § 10, § 11, § 12, § 13, § 14, Art. 452-B, I, II, III, IV, Art. 452-C, § 1º, § 2º, Art. 452-D, Art. 452-E, I, a), b), II, § 1º, § 2º, Art. 452-F, § 1º, § 2º, Art. 452-G, Art. 452-H, da CLT**

Segundo as novas regras, o contrato de trabalho intermitente deverá ser firmado por escrito, registrado na carteira de trabalho, devendo constar o local e o prazo para pagamento da remuneração. O valor da hora, ou dia de trabalho, não poderá ser inferior àquele pago a demais empregados que exerçam a mesma função e, não havendo essa referência, não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo. Em qualquer situação é assegurado o adicional noturno, se a jornada for realizada nesse horário, nos termos da lei.

O prazo para que o empregador convoque o empregado para o trabalho continua sendo de 3 (três) dias corridos de antecedência do serviço. O que muda é que o trabalhador terá agora 24 (vinte e quatro) horas para responder o chamado, e não mais 1 (um) dia útil, como estava previsto. O silêncio equivale à recusa.

Cabe destacar que a FecomercioSP sugeriu mudanças nesse sentido.

Outra alteração se verificou em relação à data de pagamento de remuneração, férias proporcionais e acréscimos legais, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Esses direitos deverão ser pagos de imediato na data prevista no contrato, o que, em regra, deverá acontecer uma vez por mês. Nas hipóteses em que o serviço perdurar por tempo superior a um mês, o empregador deverá garantir que o pagamento seja realizado no prazo de 1 (um) mês, contado do primeiro dia de serviço.

O fracionamento de férias, em até três períodos, será válido para a modalidade intermitente mediante prévio acordo entre as partes.

As novas regras estabeleceram também que o disposto no § 3º, do artigo 60, da Lei nº 8.213/1991, não será aplicado para o trabalhador contratado como intermitente. Essa norma trata do auxílio-doença, impondo ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do salário integral do trabalhador durante os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, ou seja, o empregador não responde pelos 15 primeiros dias, ficando a cargo da Previdência Social. No mesmo sentido, o salário-maternidade também será pago diretamente pela Previdência Social.

Empregador e empregado terão ampla liberdade para ajustar no contrato o local da prestação do serviço, os turnos de trabalho, as formas de convocação e de reparação recíproca quando houver cancelamentos de serviços previamente agendados. As novas regras determinam o período de inatividade não considerando tempo à disposição do empregador, tampouco haverá remuneração, sob pena de descaracterização do trabalho intermitente. Nesse tempo, o trabalhador poderá contratar com outros empregadores, independentemente de serem não do mesmo ramo de atividade.

Outra mudança significativa se refere a estabelecimento de prazo limite sem convocação. Dá-se a contagem do prazo de um ano, a partir da última convocação ou do último dia de serviço prestado. Transcorrido esse prazo, o contrato será considerado rescindido de pleno direito.

Tratando da extinção, ressalvadas as hipóteses de demissão por justa causa ou rescisão indireta, a rescisão do contrato de trabalho intermitente assegura ao trabalhador aviso prévio indenizado pela metade, multa sobre o saldo do FGTS também pela metade e as demais verbas trabalhistas, essas devidas na integralidade.

O trabalhador nessa modalidade poderá movimentar 80% (oitenta por cento) do fundo de garantia, mas não terá direito a seguro-desemprego.

A medida provisória insere, ainda, regras para cálculo das verbas rescisórias e aviso prévio, que serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado somente nos meses efetivamente trabalhados. Por essa regra serão considerados os últimos 12 (doze) meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Até 31 de dezembro de 2020, vigorará quarentena de 18 (dezoito) meses para evitar que trabalhadores contratados nos moldes tradicionais (prazo indeterminado) sejam reempregados pelo mesmo empregador na modalidade intermitente, caso demitidos. Por fim, o empregador tem a obrigação de realizar os recolhimentos previdenciários e legais mensalmente, e disponibilizar ao empregado os respectivos comprovantes. O empregado poderá complementar esses recolhimentos para garantir a contribuição mínima necessária mensal para ostentar o status de segurando da Previdência Social.

25.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** essa inovação porque representará benefícios para empresas e para empregados. Os primeiros poderão otimizar recursos, e uma parcela de potenciais trabalhadores poderão ajustar a atividade profissional ao estágio de vida deles, como estudantes, por exemplo, e aposentados, ambos perfis com menor tempo ou disposição para jornadas ou contratos convencionais.

25.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

I. identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

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

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

§ 1º. *O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.*

§ 2º. *Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.*

§ 3º. *A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.*

§ 4º. Revogado.

§ 5º. Revogado.

§ 6º. Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

- I. remuneração;
- II. férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III. décimo terceiro salário proporcional;
- IV. repouso semanal remunerado; e
- V. adicionais legais.

§ 7º. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º. Revogado.

§ 9º. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

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

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

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

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

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

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

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

I. locais de prestação de serviços;

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

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

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

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

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

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

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

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

I. pela metade:

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

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

II. na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

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

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

§ 1º. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos 12 (doze) meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

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

"Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)

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

26. VESTIMENTA DOS TRABALHADORES | ARTIGO 456-A

COMO É?

Atualmente, não existem regras explícitas a respeito, muito embora a FecomercioSP considere que se trata de uma prerrogativa do empregador, ligada ao poder diretivo.

COMO FICA?

► Art. 456-A, Parágrafo único, da CLT

De acordo com a nova lei, as regras estabelecem expressamente que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, podendo, inclusive, inserir logomarcas da empresa e de parceiros nos uniformes. A higienização da vestimenta será de responsabilidade do trabalhador, exceto nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos especiais para tanto.

26.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que é um ajuste **POSITIVO** fundamental para eliminar discussões judiciais fundadas em danos morais pelo fato de o empregado usar roupas com a marca da empresa, um verdadeiro contrassenso que prejudica ambos os lados.

26.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 456-A. *Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.*

Parágrafo único. *A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.*

27. O QUE INTEGRA O SALÁRIO | ARTIGO 457

COMO É?

► Art. 457, § 1º, da CLT

A atual redação do § 1º do art. 457 determina integrar ao salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

COMO FICA?

► Art. 457, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, § 7º, § 8º, § 9º, § 10º, § 11, § 12, § 13, § 14, I, II, III, § 15, § 16, § 17, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 23, da CLT

A Lei nº 13.467/2017 não havia tratado a respeito das gorjetas, mas das verbas que integram o salário. Sobre essas, o artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), havia especificado que integram os salários apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, afastando a integração de importâncias pagas como ajuda de custo, auxílio-alimentação e outras, ainda que habituais.

Com a Medida Provisória nº 808/2017, o artigo sofreu significativas alterações. Segundo as novas regras, o salário será integrado por valor fixo estipulado, gratificações legais e de função, inclusas agora na nova redação, e por comissões pagas pelo empregador.

Valores pagos como ajuda de custo, por exemplo, mesmo que habituais, não integrarão o salário desde que não superem 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. Também não integrarão o auxílio-alimentação, desde que não seja pago em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios, que não serão considerados como base de incidência de encargos trabalhista e previdenciário.

A maior novidade se deveu em relação à gorjeta, com a criação de uma série de normas burocráticas para as empresas e o ônus injustificável para empregadores e empregados. As normas criam, inclusive, nova hipótese de estabilidade para em-

pregados, o que caminha na contramão da modernização das leis trabalhistas. Gorjeta jamais poderia ser integrada ao salário, e a empresa não poderia considerá-la na sua contabilidade nem promover retenções.

Ademais, a MP estabelece que é considerado prêmio as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à atividade da empresa, em razão do desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades.

Incidem imposto de renda e outros encargos tributários sobre as parcelas tratadas no artigo 457, da CLT, com exceção daquelas expressamente isentas em lei específica.

27.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **POSITIVA**. A jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem entendido que benefícios pagos com liberalidade pelo empregador integram o salário do empregado, sobre ele incidindo encargos trabalhistas e previdenciários. O novo texto permite que o empregador possa premiar o funcionário dele sem que isso seja considerado salário, fato que beneficia as duas partes.

Por outro lado, as regras sobre gorjetas desestimulam as empresas por sua burocracia e incompatibilidade com as verbas de natureza salarial.

27.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 457.

...

§ 1º. *Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.*

§ 2º. *As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho nem constituem base de incidência de encargos trabalhista e previdenciário*

...

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

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

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

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

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

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

III. *anotar na carteira de trabalho e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.*

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

§ 16. As empresas anotarão na carteira de trabalho de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos 12 (doze) meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de 12 (doze) meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos 12 (doze) meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, os princípios do contraditório e da ampla defesa.

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

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de 12 (doze) meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a 60 (sessenta) dias.

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

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

28. O QUE NÃO INTEGRA O SALÁRIO | ARTIGO 458

COMO É?

► Art. 458, § 5º, da CLT

Sem disposição específica, além da jurisprudência.

COMO FICA?

► Art. 458, § 5º, da CLT

De acordo com a nova lei, o § 5º acrescentado ao art. 458 é específico ao estabelecer que despesas prestadas 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 concedidos 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, que dispõe sobre a Seguridade Social e institui o Plano de Custeio da Previdência.

28.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a alteração é **POSITIVA**, pois, além de desonerar a folha de pagamento, fomentará a concessão de tais benefícios pelas empresas.

28.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 458.

...

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

29. EQUIPARAÇÃO SALARIAL | ARTIGO 461

COMO É?

► Art. 461, § 1º, § 2º, § 3º, e § 4º, da CLT

As regras atuais estabelecem que a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual salário se idêntica a função, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. A lei considera trabalho de igual valor aquele com igual produtividade e mesma perfeição técnica entre pessoas que tenham, no máximo, 2 (dois) anos de diferença de tempo na empresa. Caso a empresa disponha de quadro de carreira, valerá essa organização, observados os critérios de antiguidade e merecimento. Os trabalhadores readaptados por motivo de deficiência física ou mental não servirão como referência para fins de equiparação salarial.

COMO FICA?

► Art. 461, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º e § 5º, da CLT | O relatório final desconsidera o § 4º e inclui § 6º, o que nos parece ter sido erro material.

De acordo com a lei aprovada, as novas regras aprimoram alguns aspectos, considerando, por exemplo, que assim como o sexo, a nacionalidade ou idade não serão critérios de distinção, a etnia também não o será para fins de função idêntica. Os trabalhos de igual valor continuam sendo aqueles realizados com a mesma perfeição técnica e com a mesma produtividade, comparados entre empregados com até 4 (quatro) anos de empresa e até 2 (dois) anos na mesma função, regras que não valerão se a empresa dispuser de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários previstos em norma interna ou negociação coletiva, independentemente de homologação ou registro em órgão público. Os critérios continuam sendo merecimento e antiguidade, aplicados conjunta ou separadamente. No mais, a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, sem a possibilidade de paradigmas remotos. Outra novidade é que no caso

de comprovada discriminação por motivo de etnia ou sexo, o empregado fará jus às diferenças salariais, além de pagar multa de 50% do valor do benefício do Regime Geral da Previdência Social.

29.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVAS** as mudanças porque mantêm a flexibilidade para a gestão de recursos humanos pela empresa e reforça a proteção aos trabalhadores contra atos discriminatórios.

29.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

...

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

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

30. PROMOÇÃO E REVERSÃO DE CARGO DE CONFIANÇA | ARTIGO 468

COMO É?

► Art. 468, Parágrafo único, da CLT

As regras vigentes determinam que as condições dos contratos individuais de trabalho só podem ser alteradas por mútuo consentimento desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula. Não integra essa regra a decisão unilateral do empregador para que o empregado deixe um cargo de confiança e retorne ao cargo anterior.

COMO FICA?

► Art. 468, § 1º e § 2º, da CLT

De acordo com a lei aprovada, as novas regras convertem o parágrafo único em § 1º e alteram a redação dele para determinar que a reversão do cargo de confiança para cargo efetivo anteriormente ocupado não será considerada alteração unilateral. Em novo parágrafo, também estabelecem expressamente que essa reversão, com ou sem justo motivo, não assegurará ao empregado o adicional pela função de confiança, que não será incorporado à remuneração do empregado, independentemente do tempo na função.

30.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, é uma alteração **POSITIVA** que gerará segurança jurídica para a empresa. O cargo de confiança tem tratamento diferenciado, e o empregado pode não corresponder às expectativas para o atingimento dos objetivos da empresa, de modo que a impossibilidade de desfazimento dessa promoção e a retirada do adicional constitui risco para o próprio empregado, que pode acabar sendo demitido pelo ônus que representaria para a empresa.

30.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 468.

...

§ 1º ...

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

31. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | ARTIGO 477 E 477-A

COMO É?

► **Art. 477, § 1º, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, Alíneas “a” e “b”, § 7º, e § 8º, da CLT**

As regras atuais asseguram ao empregado o direito de receber do empregador indenização paga na base da maior remuneração que tenha recebido na mesma empresa quando não tenha dado motivo para a rescisão do contrato de trabalho. As rescisões de contrato com mais de 1 (um) ano de duração devem ser homologadas pelo sindicato dos empregados, sem ônus para a empresa, e o termo deve especificar a natureza de cada parcela e, também, os respectivos valores. As compensações que o empregador tiver de fazer não poderão exceder ao limite de um mês de remuneração do empregado. O prazo da empresa para liquidação dos débitos trabalhistas é de 10 (dez) dias, sob pena de multas.

COMO FICA?

► **Art. 477, § 4º, incisos I e II, § 5º, § 6º, Alíneas “a” e “b”, § 7º, e § 8º, e 477-A, da CLT**

Com a nova lei, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá realizar anotação na Carteira de Trabalho, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e promover o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma deste artigo. O pagamento poderá ser feito em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordo entre as partes, exceto em relação ao empregado analfabeto, que só poderá receber seus haveres em dinheiro ou depósito bancário. O prazo para liquidação dos débitos trabalhistas continuará sendo de 10 (dez) dias e, no mesmo prazo, o empregador deverá entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes. A nova sistemática desobriga a homologação da rescisão do contrato pelo sindicato dos empregados e equipara as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, também tornando desnecessária a autori-

zação prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação dela.

31.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP classifica como **POSITIVAS** essas alterações, especialmente a desobrigação de homologação da rescisão em sindicatos, questão que se tornou um grande empecilho para as empresas cumprirem a lei, ficando expostas a multas por fatores alheios à vontade delas.

31.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

§ 1º (Revogado).

...

§ 3º (Revogado).

§ 4º *O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:*

- i. em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou*
- ii. em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.*

...

§ 6º *A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.*

a. (revogada);

b. (revogada).

§ 7º (Revogado).

...

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

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.*

32. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA | ARTIGO 477-B

COMO É?

Atualmente, não existe previsão legal a respeito, sendo questão regulada por entendimento jurisprudencial que considera necessária a negociação coletiva para viabilizar demissões em massa.

COMO FICA?

► Art. 477-B, da CLT

Por meio da nova lei, foram inseridas regras específicas para estabelecer que o plano de demissão voluntária ou incentivada, seja para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

32.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, este dispositivo é **POSITIVO** porque ensejará segurança jurídica para as empresas que necessitam adotar tal medida, especialmente em tempos de crise econômica.

32.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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.

33. HIPÓTESES DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA | ARTIGO 482

COMO É?

► Art. 482, Alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “h”, “i”, “j”, “k” e “l” e Parágrafo único, da CLT

As regras atuais estabelecem como hipóteses de demissão por justa causa ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual sem o consentimento da empresa e que constitua concorrência, condenação criminal do empregado, transitada em julgado, desídia, embriaguez habitual, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, ato contra a honra ou boa fama contra qualquer pessoa ou contra o empregador, prática constante de jogos de azar, além de atos atentatórios à segurança nacional comprovados por inquérito administrativo.

COMO FICA?

► Art. 482, nova Alínea “m”, da CLT

De acordo com a nova lei, é inserida como hipótese de justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

33.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **NEGATIVA** pois a habilitação ou os requisitos definidos em lei para determinada atividade constitui o elo entre a empresa e o profissional. A perda dessa condição constituirá injusto ônus para o empregador que terá um empregado que não poderá desenvolver a atividade para a qual foi contratado. Por essa razão, a Entidade apresentou as considerações dela aos parlamentares da Câmara.

33.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 482.

...

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

... (NR)

34. RESCISÃO DO CONTRATO POR ACORDO ENTRE AS PARTES | ARTIGO 484-A

COMO É?

Atualmente, não existe essa possibilidade.

COMO FICA?

► **Art. 484-A, Incisos I, Alíneas “a” e “b”, II, § 1º e § 2º, da CLT**

De acordo com a nova lei o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, hipótese em que o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS serão pagos pela metade. As demais verbas trabalhistas serão devidas integralmente. Além disso, 80% do saldo existente na conta do FGTS poderá ser utilizado pelo empregado e, no mais, o empregado que firmar tal acordo não terá direito ao seguro-desemprego.

34.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** essa alteração porque flexibiliza as opções de extinção do contrato de trabalho entre empregadores e empregados ao mesmo tempo que inibe ajustes ilegais.

34.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 484-A. *O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:*

i. por metade:

a. o aviso prévio, se indenizado; e

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

ii. na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º *A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.*

§ 2º *A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”*

35. ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS | ARTIGO 507-A

COMO É?

Atualmente, a legislação trabalhista não oferece segurança jurídica para a aplicação da arbitragem nos conflitos decorrentes das relações do trabalho.

COMO FICA?

► Art. 507-A, da CLT

De acordo com a lei aprovada, as novas regras possibilitam a escolha da arbitragem como meio de resolução de conflito trabalhista, desde que seja por vontade do trabalhador ou pela expressa concordância dele, e desde que este tenha um salário superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, o que equivale a R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos) na atualidade.

35.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, é uma medida **POSITIVA** que moderniza as relações do trabalho, flexibilizando e ampliando os caminhos pelos quais determinados empregados poderão tratar seus conflitos e gerando segurança jurídica.

35.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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.*

36. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL | ARTIGO 507-B

COMO É?

Atualmente, inexistente previsão quanto a essa possibilidade de emissão de termo de quitação periódico.

COMO FICA?

► Art. 507-B, da CLT

A nova lei criou o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, mesmo que o contrato esteja ativo perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas especificadas.

36.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que é uma inovação **POSITIVA**, que permite às partes de uma relação de trabalho, empregador e empregado, revisarem as obrigações deles periodicamente para manter a regularidade.

36.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

***Art. 507-B.** É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.*

***Parágrafo único.** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.*

37. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS | ARTIGO 510-A ATÉ 510-D

COMO É?

Sem regulamentação.

COMO FICA?

► Artigos. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e 510-E, da CLT

De acordo com a nova lei, nas empresas com mais de 200 empregados, passa a ser assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores, sem prejuízo do papel dos sindicatos.

37.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **NEGATIVA**. Tais disposições objetivam regulamentar o disposto no art. 11 da CF sobre a representação de trabalhadores no local de trabalho. No entanto, o dispositivo constitucional fala na eleição de UM REPRESENTANTE por empresa com mais de 200 empregados, e não de UMA COMISSÃO, como estabelece a proposta. Portanto, além de inconstitucional, na prática, a medida irá onerar demasiadamente as empresas.

37.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

§ 1º *A comissão será composta:*

- I. nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;*
- II. nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;*
- III. nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

38. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL | ARTIGO 545 E RELACIONADOS

COMO É?

► Artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT

Todos esses artigos tratam da obrigatoriedade da sindical para empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, profissionais liberais e para empresas.

COMO FICA?

► Artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT

De acordo com a nova lei, todas as disposições foram alteradas para estabelecer que a contribuição sindical será opcional. Só será exigida se previa e expressamente autorizado pelos empregados e pelas empresas.

38.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

A FecomercioSP considera **NEGATIVA** essa mudança porque a contribuição sindical tem natureza de tributo, o que impede qualquer alteração por meio de lei ordinária. Logo, a modernização das leis do trabalho não pode ser pautada em uma ilegalidade. Do ponto de vista prático, a Entidade considera que a melhora do sistema sindical depende de vários fatores, como maior entendimento dos poderes Judiciário e Executivo para aplicação do princípio da unicidade sindical e gestão dos processos de constituição de novas entidades e dos instrumentos de negociação coletiva, participação mais efetiva dos membros das categorias nos sindicatos, que têm poderes nas assembleias, órgãos máximos das entidades, além de medidas de compliance das próprias entidades para que não se relacionem com entidades irregulares.

38.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

... (NR)

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

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

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

... (NR)

Art. 583. *O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.*

... (NR)

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

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

... (NR)

39. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO | ARTIGO 611-A E B

COMO É?

Atualmente, não existe uma regulamentação expressa, no entanto, a interpretação leva ao entendimento de que as negociações já prevalecem. Todavia, na prática e comumente, a Justiça do Trabalho desconsidera as tratativas negociais.

COMO FICA?

► Artigos 611-A e 611-B, da CLT

O texto aprovado estabelece uma RELAÇÃO EXEMPLIFICATIVA de temas (art. 611-A) que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Em outras palavras, aquilo que as partes negociarem, no que tange a tais questões, deverá ser respeitado pelo Judiciário. A negociação passa a ser a regra e não a exceção, como é hoje. Já o art. 611-B, por sua vez, estabelece uma RELAÇÃO EXAUSTIVA de temas que não poderão ser objeto de transação sob pena de ilicitude.

39.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **POSITIVA**. É o ponto central da proposta e objetiva tornar clara a aplicação das normas em caso de conflitos. É oportuno ressaltar que o rol de questões que poderão ser objeto de negociação coletiva não implica em restrição de direitos trabalhistas, mas apenas na aplicação eficiente deles, o que é corroborado pelo disposto no artigo 611-B do projeto, que estabelece de forma expressa os temas que não poderão ser negociados por acordos ou convenções, como salário mínimo, licenças maternidade e paternidade, seguro-desemprego, dentre diversos outros assuntos garantidos, inclusive, pela Constituição Federal.

39.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

- I. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*
- II. banco de horas anual;*
- III. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*
- IV. adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;*
- V. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*
- VI. regulamento empresarial;*
- VII. representante dos trabalhadores no local de trabalho;*
- VIII. teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*
- IX. remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*
- X. modalidade de registro de jornada de trabalho;*
- XI. troca do dia de feriado;*
- XII. enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, inclusa a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*

XIII. Revogado.

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

XV. participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º *No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8o desta Consolidação.*

§ 2º *A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.*

§ 3º *Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

§ 4º *Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.*

§ 5º *Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (NR)*

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

- I. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;*
- II. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*
- III. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);*
- IV. salário mínimo;*
- V. valor nominal do décimo terceiro salário;*
- VI. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- VII. proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*
- VIII. salário-família;*
- IX. repouso semanal remunerado;*
- X. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;*
- XI. número de dias de férias devidas ao empregado;*
- XII. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*
- XIII. licença-maternidade com a duração mínima de 120 (cento e vinte) dias;*
- XIV. licença-paternidade nos termos fixados em lei;*
- XV. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*
- XVI. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*
- XVII. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*
- XVIII. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;*
- XIX. aposentadoria;*
- XX. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;*

- XXI. ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*
- XXII. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;*
- XXIII. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*
- XXIV. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*
- XXV. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;*
- XXVI. liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;*
- XXVII. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;*
- XXVIII. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;*
- XXIX. tributos e outros créditos de terceiros;*
- XXX. as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.*

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

40. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS | ARTIGO 614

COMO É?

► Art. 614, § 3º, da CLT

A CLT atual estabelece no referido parágrafo que a duração máxima das normas coletivas será de 2 (dois) anos e não prevê regras sobre a ultratividade, que consiste na validade da convenção ou do acordo coletivo após o término de seu prazo, até que outra negociação seja firmada. A ultratividade foi inserida por meio da Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

COMO FICA?

► Art. 614, § 3º, da CLT

Com a alteração, não será permitida que a duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho supere 2 (dois) anos, sendo vedada expressamente a ultratividade.

40.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** a expressa proibição, pois a súmula do TST implicou em extrapolação de competência da Justiça do Trabalho desvirtuando a natureza das negociações.

40.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 614.

...

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

41. PREVALÊNCIA ENTRE NORMAS NEGOCIÁVEIS | ARTIGO 620

COMO É?

► Art. 620, da CLT

A CLT atual expressa que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.

COMO FICA?

► Art. 620, da CLT

De acordo com a nova lei, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as convenções coletivas de trabalho.

41.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

Para a Fecomercio SP, é uma alteração **NEGATIVA**, porque não deixa clara a necessária assistência que as entidades sindicais devem prestar às empresas na celebração dos acordos coletivos, conforme determina a Constituição Federal.

41.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

42. DA TAXA REFERENCIAL (TR) PARA CORREÇÃO DE MULTAS | ARTIGO 634

COMO É?

► Art. 634 *caput* e § U, da CLT

Sem previsão no atual ordenamento jurídico celetista. A atual redação do artigo da CLT impõe que caberá a imposição de multas pelas autoridades regionais na matéria de trabalho e igualmente estabelece que a aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

COMO FICA?

► Art. 634, § 1º e § 2º, da CLT

De acordo com a nova lei, a redação do § 2º que estabelece a correção das multas pela Taxa Referencial – TR divulgada pelo Banco Central do Brasil.

42.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida gerará segurança nas correções, quando aplicável, e também para evitar penalidades demasiadamente onerosas, haja vista que as multas já carregam consigo ônus elevado.

42.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 634 ...

§ 1º ...

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

43. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL | ARTIGO 652

COMO É?

► **Art. 652, Alíneas de “a” até “e”, da CLT**

Sem previsão no atual ordenamento jurídico celetista. A atual redação do artigo da CLT atribui às varas do trabalho o dever de: conciliar, processar e julgar dissídios e inquéritos que decorram da relação de trabalho, igualmente, impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência.

COMO FICA?

► **Art. 652, inclusão de nova Alínea, ficando de “a” até “f”, da CLT**

De acordo com a nova lei, a alínea "f", que dispõe da competência das varas do trabalho para homologar acordos extrajudiciais em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

43.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, no entanto, com a possibilidade de arbitragem prevista no próprio projeto é preciso que se estabeleça exceção quando a questão restar definida por Câmara de Arbitragem, de modo que não seja necessário o acionamento da Justiça exclusivamente para essa finalidade.

43.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

...

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

... (NR)

44. REGRAS PARA EXPEDIÇÃO DE SÚMULAS PELO TST | ARTIGO 702

COMO É?

► **Art. 702, Inciso I, Alíneas de “a” até “f”, da CLT**

O atual texto celetista prevê que caberá ao pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.

A atual redação do artigo da CLT impõe que os tribunais poderão sumular entendimentos que orientarão as decisões daquele órgão, bem como as instâncias inferiores mediante diretrizes internas – regimento interno.

COMO FICA?

► **Art. 702, Inciso I, Alíneas de “a” a “f”, da CLT**

De acordo com a nova lei, a redação da alínea "f" passa a estabelecer regras mais rígidas para alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência.

44.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA** na medida em que são criadas regras mais rígidas para edição de súmulas pelo Tribunal Pleno com a oportunidade de manifestação a respeito por parte do Procurador-Geral do Trabalho, pela Ordem dos Advogados e até por Confederação Sindical, o que consideramos benéfico para que o precedente uniformizador siga numa linha coerente e com segurança jurídica.

44.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 702.

I. ...

f. estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

...

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. (NR)

45. CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS | ARTIGO 775

COMO É?

► Art. 775, Parágrafo único, da CLT

Atualmente, em relação aos prazos, a legislação trabalhista estabelece que conta-se com a exclusão do dia do começo e a inclusão do dia do vencimento. Esse prazo é contínuo, podendo ser prorrogável se estritamente necessário, a critério do juiz ou do Tribunal, ou em virtude de força maior. Vencendo-se em sábados, domingos ou feriados, os prazos terminarão no primeiro dia útil seguinte.

COMO FICA?

► Art. 775, § 1º, Incisos I e II, e § 2º, da CLT

Nos termos da nova lei, os prazos passarão a ser contados em dias úteis, ainda excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento. Também é mantida a possibilidade de dilatação a critério do juízo, se necessário, e em virtude de força maior, quando devidamente comprovado. Ademais, o juízo poderá dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova para atender adequadamente as necessidades do conflito.

45.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA** porque alinha às regras já aplicadas pelo Código de Processo Civil e permite ao juízo flexibilidade que tende a prestigiar a prestação jurisdicional.

45.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 775. *Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.*

§ 1º *Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:*

- i. quando o juízo entender necessário;*
- ii. em virtude de força maior, devidamente comprovada.*

§ 2º *Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. (NR)*

46. CUSTAS PROCESSUAIS | ARTIGO 789

COMO É?

► Art. 789, da CLT

As regras atuais estabelecem que nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho sejam de competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Estadual, sob a jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) na atualidade.

COMO FICA?

► Art. 789, da CLT

De acordo com a nova lei, os mesmos conflitos, individuais ou coletivos, terão um valor máximo de custas que será o equivalente a quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que equivale a R\$ 22.125, 24 (vinte e dois mil, cento e vinte e cinco reais e vinte e quatro centavos) na atualidade.

46.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que é uma alteração **POSITIVA** considerando que as custas processuais têm natureza jurídica de taxa e a limitação dessa despesa garante o acesso à Justiça, conforme texto Constitucional.

46.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 789. *Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:*

... (NR)

47. DOS BENEFÍCIOS DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA | ARTIGO 790

COMO É?

► Art. 790, § 1º a 3º, da CLT

A CLT prevê que fará jus ao benefício da gratuidade de justiça aquele que receba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal. A atual redação do artigo da CLT impõe que os magistrados poderão conceder, mediante requerimento ou de ofício os benefícios da justiça gratuita para aqueles que recebam salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, até mesmo, para aqueles que declarem sob as penas da lei que não possuem condições de arcar com custas processuais sem prejuízo de seu sustento próprio ou da família.

COMO FICA?

► Art. 790 § 1º a 4º, da CLT

De acordo com a nova lei, haverá a redação do § 3º para constar que o benefício da justiça gratuita poderá ser concedido para aqueles que recebem até 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Já o § 4º estabelece que a parte terá o benefício concedido mediante comprovação de insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo.

47.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida responsabilizará a decisão de litigar, sendo certo que o descompromisso com as custas processuais tem estimulado ações aventureiras.

47.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 790.

...

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

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

48. DOS HONORÁRIOS PERICIAIS | ARTIGO 790-B

COMO É?

► **Art. 790-B, da CLT**

A CLT atribui a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente, desde que não seja beneficiária da justiça gratuita.

COMO FICA?

► **Art. 790, § 1º e § 4º, da CLT**

De acordo com a nova lei, os § 1º a 4º que determinam a possibilidade do pagamento parcelado dos honorários periciais, sendo eles fixados dentro do limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho; não caberá adiante dos honorários e que a União somente suportará os honorários caso o sucumbente seja beneficiário da gratuidade de justiça e não tenha auferido crédito suficientes para suportá-los.

48.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida estabelece justo equilíbrio em relação à responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais.

48.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

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

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

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

49. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS | ARTIGO 791-A

COMO É?

► Art. 791, § 1º a § 3º, da CLT

A CLT preceitua o jus postulandi – possibilidade da parte postular em juízo sem advogado. A atual redação do artigo da CLT impõe a possibilidade da parte litigar perante a justiça especializada sem a constituição de advogado.

COMO FICA?

► Art. 791, § 1º a § 5º, da CLT

De acordo com a nova lei, haverá a alteração do caput e §§ para constar que serão devidos honorários de sucumbência no importe de 5% (cinco por cento) a 15% (quinze por cento) sobre o valor líquido objeto da sentença. Serão devidos honorários de sucumbência, ainda que postulados em causa própria, e o beneficiário da justiça gratuita não pagará os referidos honorários, salvo se obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa.

49.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | NEGATIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **NEGATIVA**. Embora considere importante a valorização do advogado como faz a medida, é oportuno considerar a temeridade da proposta por conflitar com o princípio do jus postulandi e em razão da realidade que se verifica em relação a contendas trabalhistas. Comumente os reclamantes nada desembolsam para promover reclamações em troca da promessa de altos percentuais de honorários advocatícios contratuais (30% – trinta por cento). Somente essa realidade já fomenta diversas disputas, e o estabelecimento de honorários sucumbenciais favorecerá ainda mais essa situação.

49.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 791-A. *Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.*

§ 1º *Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.*

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

- i. o grau de zelo do profissional;*
- ii. o lugar de prestação do serviço;*
- iii. a natureza e a importância da causa;*
- iv. o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.*

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

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

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

50. RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL | 793-A ATÉ 793-D

COMO É?

Atualmente, as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tratam especificamente da responsabilidade por dano processual. Eventualmente, a Justiça do Trabalho aplica subsidiariamente as regras do Código de Processo Civil (CPC) quanto à litigância de má-fé.

COMO FICA?

► Artigos 793-A, 793-B, 793-C, e 793-D, da CLT

Por meio da nova lei são inseridas regras expressas sobre a responsabilidade por dano processual. O reclamante, reclamado ou interveniente poderá responder por perdas e danos quando litigar de má-fé, deduzindo pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou de fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar o processo para conseguir objetivo ilegal, dentre outros atos. A parte que incorrer nesses atos poderá arcar com multa de até 10% (dez por cento) sobre o valor da causa, além de ter de pagar os honorários da parte contrária, medidas que poderão ser aplicadas à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos.

50.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que são medidas **POSITIVAS**, que harmonizam as regras celetistas com as regras do processo civil, geram mais segurança jurídica e estimulam a lealdade processual.

50.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

DA RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL

Art. 793-A. *Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.*

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

- i. deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;*
- ii. alterar a verdade dos fatos;*
- iii. usar do processo para conseguir objetivo ilegal;*
- iv. opuser resistência injustificada ao andamento do processo;*
- v. proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;*
- vi. provocar incidente manifestamente infundado;*
- vii. interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.*

Art. 793-C. *De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.*

§ 1º *Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.*

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

51. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL | ARTIGO 800

COMO É?

► Art. 800, da CLT

A CLT prevê que a exceção de incompetência deverá ser apresentada no prazo de 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, sendo esta decidida em audiência inaugural. A atual redação do artigo da CLT impõe que a exceção de incompetência será interposta e analisada em audiência inaugural, o que impõe um ônus desnecessário à parte que, por vezes, tem que custear deslocamento de representantes para, ao final, o magistrado decidir pelo acolhimento do pedido de exceção. Isso causa grande desequilíbrio às relações processuais, criando custo demasiado a uma das partes.

COMO FICA?

► Art. 800, §§ 1º a 4º, da CLT

De acordo com a nova lei, os §§ 1º a 4º estabelecem que a exceção poderá ser imposta no prazo de 5 (cinco) dias a contar da notificação, suspendendo o processo, que deverá ser remetido ao juiz que, por sua vez, deverá intimar o reclamante ou litisconsortes para se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias. Após, decidirá a contenda, podendo ou não instruir a exceção. Julgada a exceção, o processo retornará ao curso regular.

51.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que, com a medida, o legislador sana a distorção, passando a exceção de incompetência ser o mecanismo de impugnação da ação, sem que a parte necessite se deslocar até a localidade, devendo o juízo decidi-la. Após, haverá a regular instrução processual.

51.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 800. *Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.*

§ 1º *Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.*

§ 2º *Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.*

§ 3º *Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.*

§ 4º *Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente. (NR)*

52. ÔNUS DA PROVA | ARTIGO 818

COMO É?

► **Art. 818, da CLT**

A norma em vigor estabelece que as alegações incumbem à parte que as fizer. A atual redação do artigo da CLT impõe que caberá à parte demonstrar as alegações que apresentar em juízo, ficando sujeita a demonstrar as provas do alego direito pleiteado.

COMO FICA?

► **Art. 818, Incisos I e II, da CLT**

De acordo com a nova lei, os incisos I e II ampliarão as regras sobre o ônus da prova, ajustando-as a aquelas que se verificam em matéria de consumo e civil, possibilitando a inversão desse ônus e, ainda, a oportunidade para que a parte se desincumbam fundamentadamente de fazê-lo.

52.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida gerará maior segurança jurídica, bem como as regras processuais ficarão claras aos operadores do direito.

52.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 818. *O ônus da prova incumbe:*

- I. ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;*
- II. ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.*

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (NR)

53. RECLAMAÇÃO ESCRITA OU ORAL | ARTIGO 840

COMO É?

► Art. 840 § 1º e § 2º, da CLT

A norma em vigor estabelece que as demandas trabalhistas poderão ser escritas ou verbais, estabelecendo critérios para a interposição delas. A atual redação do artigo da CLT impõe que as contendas trabalhistas poderão ser interpostas mediante requerimento escrito ou verbal, mas ocorre que deixam critérios abstratos, o que por vezes não fixa claramente os objetivos e as verbas que contém na demanda.

COMO FICA?

► Art. 840, § 1º a § 3º, da CLT

De acordo com a nova lei, as alterações estabelecem regras objetivas quanto aos pedidos que passam obrigatoriamente a ser certos e determinados contendo, inclusive, a indicação de valor.

53.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida contribuirá para que haja sensível redução de pedidos desconexos à realidade fática da relação de trabalho, o que contribui para a morosidade da tramitação dos processos e instruções processuais desnecessárias. Outrossim, as disposições contidas no dispositivo vão ao encontro do espírito do projeto que é pautado na boa-fé das partes nas relações de trabalho.

53.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 840.

...

§ 1º *Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.*

§ 2º *Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.*

§ 3º *Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (NR)*

54. CONDIÇÕES PARA DESISTÊNCIA DA AÇÃO | ARTIGO 841

COMO É?

► Art. 841, § 1º e § 2º da CLT

A norma em vigor estabelece o procedimento de notificação das partes e notificação quanto à audiência. A atual redação do artigo da CLT impõe simplesmente o prazo de 48 horas para que a serventia da vara remeta a segunda via da petição inicial à parte contrária por registro postal, indicando as formas de citação.

COMO FICA?

► Art. 841, § 1º a § 3º, da CLT

De acordo com a nova lei, o § 3º determina que, oferecida à contestação, a parte demandante somente poderá desistir da ação com a anuência da parte contrária.

54.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida condiciona a desistência da ação ao aceite da parte contrária, o que é fundamental para reduzir o número de ações em trâmite. Não havendo a concordância da parte contrária, a ação poderá seguir o trâmite regular acarretando em sentença contrária ao demandante e, por consequência, condenação em verba sucumbencial.

54.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 841.

...

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

55. DO PREPOSTO DA PARTE RECLAMADA | ARTIGO 843

COMO É?

► **Art. 843, § 1º e § 2º, da CLT**

As disposições atuais tratam da representação do reclamado perante o juízo, em audiência. Hoje, o preposto necessariamente é empregado da empresa com vínculo de emprego.

COMO FICA?

► **Art. 843, § 1º, § 2º, e § 3º, da CLT**

De acordo com a nova lei, as novas regras permitem que a parte reclamada se faça representar por preposto que não seja empregado dela.

55.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que a mudança é **POSITIVA** por flexibilizar a representação processual, sendo certo que esse preposto continuará com encargos consideráveis que podem levar a confissão de direitos, dentre outras consequências.

55.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 843.

...

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

56. AUSÊNCIA DAS PARTES NA AUDIÊNCIA | ARTIGO 844

COMO É?

► Art. 844 Parágrafo único, da CLT

A norma em vigor estabelece que o não comparecimento do reclamante acarretará em arquivamento da demanda e, não havendo comparecimento da reclamada, importará em revelia, sendo confessa quanto à matéria de fato. A atual redação do artigo da CLT impõe regras taxativas quanto ao não comparecimento das partes na audiência trabalhista, o que acarreta inúmeras consequências em relação à matéria discutida nos autos.

COMO FICA?

► Art. 844, §§ 1º a 4º, da CLT

De acordo com a nova lei, significativas mudanças são implementadas no referido artigo. Em relação ao reclamante, sua ausência ensejará condenação ao pagamento de custas na forma do artigo 789, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar em 8 (oito) dias que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. O recolhimento das custas em questão será condição para propositura de nova demanda. Em relação à ausência da parte reclamada, a consequência será revelia que não produzirá efeitos em caso de pluralidade de reclamados – se algum deles contestar a ação -, o litígio versar sobre direitos indisponíveis, a inicial do reclamante não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato, ou quando as alegações de fato forem inverossímeis ou estiverem em contradição com as provas constantes dos autos. Outro ponto muito importante refere-se à possibilidade de apresentação da defesa pelo advogado presente na audiência.

56.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A Fecomercio SP entende que a mudança é **POSITIVA**, tendo em vista que a medida gerará maior segurança jurídica, bem como as regras processuais ficarão claras aos operadores do direito.

56.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 844.

...

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

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

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

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

- I. havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;
- II. o litígio versar sobre direitos indisponíveis;
- III. a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

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

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

57. MOMENTO DA APRESENTAÇÃO DA DEFESA | ARTIGO 847

COMO É?

► Art. 847, da CLT

As regras atuais estabelecem que, inexistindo acordo, o reclamado terá 20 (vinte) minutos para aduzir a defesa dele, após leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

COMO FICA?

► Art. 847, Parágrafo único, da CLT

De acordo com a nova lei, a parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico, até a audiência.

57.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que é um ajuste **POSITIVO**, porque se alinha ao já incorporado sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJE).

57.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 847 ...

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

58. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA | ARTIGO 855-A

COMO É?

A legislação atual não dispõe de regras sobre o processamento da desconsideração da personalidade jurídica.

COMO FICA?

► **Art. 855, § 1º, Incisos I, II e III, e § 2º, da CLT**

De acordo com a lei aprovada, as novas regras inserem regramento específico para incidente de desconsideração da personalidade jurídica, complementando com o procedimento previsto no Código de Processo Civil (CPC).

58.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **POSITIVA** porque garantirá segurança jurídica para as empresas e para os empresários, que terão a oportunidade de se defenderem especificamente quanto a essa possibilidade.

58.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

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

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

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

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

59. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL | ARTIGO 855-B

COMO É?

As regras atuais não contemplam procedimento semelhante.

COMO FICA?

► **Artigos 855-B, § 1º, § 2º, Artigo 855-C, 855-D, e 855-E, da CLT**

De acordo com a nova lei, o processo de homologação de acordo extrajudicial será distribuído por petição conjunta, cada parte representada por advogado, podendo o empregado ser assistido por advogado da categoria dele. No prazo de 15 (quinze) dias, a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, fazendo audiência, se entender necessário, e proferirá sentença. A petição a que se refere esse procedimento suspende o prazo prescricional.

59.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP classifica a mudança como **POSITIVA** porque aponta o caminho para as partes validarem judicialmente, se a situação requerer, as avenças.

59.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

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

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

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

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

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

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

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

60. EXECUÇÃO DE OFÍCIO DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS | ARTIGO 876

COMO É?

► Art. 876, Parágrafo único, da CLT

Atualmente, o regramento jurídico celetista permite a execução de ofício da contribuição social devida em decorrência de decisão proferida pelo Poder Judiciário, resultante de condenação ou homologação de acordo.

COMO FICA?

► Art. 876, Parágrafo único, da CLT

De acordo com a nova lei, a atualização proposta mantém a mesma possibilidade, ou seja, de execução de ofício da contribuição social, melhorando a redação do parágrafo único do artigo.

60.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVO** o ajuste e a manutenção da possibilidade de execução de ofício da contribuição social em função de claro interesse público envolvido.

60.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 876.

...

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

61. EXECUÇÃO DE OFÍCIO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS | ARTIGO 878

COMO É?

► Art. 878, Parágrafo único, da CLT

Hoje é permitida a execução de créditos trabalhistas de ofício pelo juiz ou presidente ou Tribunal competente.

COMO FICA?

► Art. 878, da CLT

De acordo com a lei aprovada, as novas regras determinam que a execução de ofício só será promovida se a parte interessada não estiver representada por advogado.

61.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

No entendimento da FecomercioSP, a medida é **POSITIVA** porque restabelece a imparcialidade do Juízo, evitando a intervenção desnecessária no processo, quando a parte está devidamente representada por profissional habilitado.

61.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

Parágrafo único. (Revogado). (NR)

62. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA | ARTIGO 879

COMO É?

► **Art. 879, § 1º, § 1º-A, § 1º-B, § 2º, § 3º, § 4º, § 5º e § 6º, da CLT**

As disposições atuais referem-se à forma de tratamento das sentenças ilíquidas, ou seja, as condenações que não especifiquem o quanto devido. A liquidação poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. O § 2º dispõe que, após tornada líquida a sentença, o juiz poderá oportunizar às partes a impugnação dos cálculos no prazo de 10 (dez) dias.

COMO FICA?

► **Art. 879, § 1º, § 1º-A, § 1º-B, alteração do § 2º, § 3º, § 4º, § 5º, § 6º, inclusão de § 7º, da CLT**

De acordo com a nova lei, o prazo para as partes impugnarem a sentença líquida será alterado. Passará a ser de 8 (oito) dias e será comum, isto é, ambas as partes terão de se manifestar ao mesmo tempo. O novo parágrafo estabelece que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central.

62.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

No entendimento da FecomercioSP, a medida é **POSITIVA** porque a definição da TR, além de alinhar aos outros artigos que preveem o mesmo índice, põe fim à discussão que atualmente encontra-se no Supremo Tribunal Federal (STF) pertinente a índices aplicáveis na Justiça do Trabalho.

62.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 879.

...

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

...

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

63. GARANTIA DE EXECUÇÃO TRABALHISTA | ARTIGO 882

COMO É?

► Art. 882, da CLT

As regras atuais permitem que o executado garanta a execução por meio de depósito atualizado e acrescido das despesas processuais, ou por meio de bens à penhora, seguindo a ordem estabelecida no artigo 655 do Código de Processo Civil (CPC).

COMO FICA?

► Art. 882, da CLT

Pela nova lei, a redação do artigo é basicamente atualizada, permitindo ao executado que garanta o valor reclamado por meio de depósito acrescido das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, seguindo a ordem preferencial firmada no artigo 835 do novo Código de Processo Civil.

63.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** a alteração, especialmente pela expressa previsão de garantia da execução por meio de seguro garantia judicial.

63.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

64. PROTESTO E INSCRIÇÃO DA DÍVIDA TRABALHISTA | ARTIGO 883-A

COMO É?

► Art. 883-A, da CLT

Atualmente, as normas que regulamentam a matéria não indicam em que prazo deverá haver a negativação da parte vencida em ação trabalhista.

COMO FICA?

► Art. 883-A, da CLT

De acordo com a nova lei, a reforma trabalhista estabelece que a decisão transitada em julgado será levada a protesto e o nome do executado será inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, após o decurso do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

64.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera a mudança **POSITIVA** porque oportuniza um prazo para a quitação da dívida sem ter que amargar restrições no nome, o que favorece a desburocratização.

64.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

65. TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA | ARTIGO 896 E 896-A

COMO É?

► Art. 896 e 896-A, da CLT

As normas vigentes tratam das regras do Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho e atribuem ao TST o exame prévio para apurar se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

COMO FICA?

► Art. 896 e 896-A, da CLT

A nova lei especifica as hipóteses de indicadores de transcendência do recurso de revista como questões econômicas, políticas, sociais e jurídicas, e estabelece que o relator, monocraticamente, poderá denegar seguimento ao recurso, cabendo agravo para o colegiado. Contudo, determina que será irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

65.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP classifica como **POSITIVA** a alteração porque cria regras mais claras quanto aos critérios de transcendência, norteados as questões econômicas, políticas, sociais e jurídicas.

65.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 896.

...

§ 1º-A.

...

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

...

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

...

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

Art. 896-A.

...

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

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

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

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

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

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

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

66. REGRAS RECURSAIS | ARTIGO 899

COMO É?

► Art. 899, da CLT

Tratam-se de regras relativas aos recursos na Justiça do Trabalho, atualização de valores, conta judicial, dentre outras.

COMO FICA?

► Art. 899, § 4º, § 5º, § 9º, § 10 e § 11, da CLT

De acordo com a lei aprovada, as novas regras relativas a depósito implicam em alguns ajustes e inovações. O depósito recursal será em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Já o § 5º do referido artigo fica revogado e são incluídos novos parágrafos para reduzir à metade o valor do depósito recursal das entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte para isentar do depósito os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial e, finalmente, para permitir a substituição do depósito recursal por fiança ou seguro garantia judicial.

66.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** as alterações pela flexibilização das formas de garantia recursal e pelo tratamento diferenciado definido para empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas, entidades sem fins lucrativos e empresas de pequeno porte.

66.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

Art. 899.

...

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

§ 5º (Revogado).

...

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

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

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

67. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

COMO É?

Não existem normas a respeito.

COMO FICA?

A Lei nº 13.467/2017 não havia tratado a respeito. Contudo, pela medida provisória, foi inserido novo artigo 911-A, e parágrafos, alocados em título da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que trata nas disposições finais e transitórias, e que tratam das contribuições previdenciárias.

Pelas regras, ao empregador cabe a realização do recolhimento das contribuições previdenciárias, além do depósito do FGTS de acordo com os valores pagos mensalmente. Deverá, ainda, fornecer ao empregado os respectivos comprovantes dos recolhimentos devidos.

Os empregados segurados que não atingirem contribuição correspondente a pelo menos um salário mínimo mensal – o que será possível dependendo da modalidade contratual, como no caso do intermitente –, caso o empregado não seja acionado em dias suficientes para tal remuneração, o trabalhador poderá complementar a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, com alíquota igual àquela retida pelo empregador.

Sem o recolhimento complementar e sendo inferior à mínima a contribuição do empregado, não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários. O empregado que tiver mais de um emprego terá considerado a somatória dos recolhimentos e, ainda assim, poderá complementar as contribuições se sua remuneração mesmo somada não atingir a base de cálculo mínima.

67.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera essa medida **POSITIVA**, mas temerária. Muito embora seja necessário equilibrar o sistema da Previdência Social, o que justificaria uma contribuição mínima para manter sua sustentabilidade, a possibilidade de trabalhadores contribuintes desprovidos da garantia do sistema dá margem para questionamentos de ordem constitucional.

67.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

§ 1º. *Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao RGPS a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.*

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

68. APLICAÇÃO AOS CONTRATOS VIGENTES

COMO É?

Não existem normas a respeito.

COMO FICA?

Essa é uma dúvida recorrente. As empresas analisam a possibilidade de aplicação da Lei nº 13.467/2017 em relação aos contratos de trabalho vigentes.

Para sanar esse ponto, o governo federal dispôs em medida provisória que as novas regras trabalhistas se aplicam, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes. Apesar disso, é preciso cautela, considerando as peculiaridades de cada caso concreto, para se garantir efetividade em eventuais ajustes, respeitando-se o consenso entre empregado e empregador em determinadas situações. Outras alterações, no entanto, como aquelas relativas a benefícios pagos por obrigação legal, poderão ser revistas sob a ótica das novas regras, inclusive para a própria preservação dos empregos atuais.

A Reforma Trabalhista valoriza o diálogo entre as partes e prestigia os instrumentos coletivos de trabalho que devem ser considerados em qualquer análise.

68.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, independentemente da autorização expressa, as empresas deverão observar as regras legislativas, considerando as peculiaridades de cada caso concreto, para se garantir efetividade em eventuais ajustes, respeitando-se o consenso entre empregado e empregador em determinadas situações. Outras alterações, no entanto, como aquelas relativas a benefícios pagos por obrigação legal, poderão ser revistas sob a ótica das novas regras, inclusive para a própria preservação dos empregos atuais.

68.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, eis a nova redação sobre o tema:

§ 2º. O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, aplica-se, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

69. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM | LEI 6.019 DE 1974

COMO É?

► Lei 13.429/2017, Art. 4º-A

Empresa de prestação de serviços a terceiros é a Pessoa Jurídica (PJ) de direito privado que presta à contratante serviços determinados e específicos por meio de trabalhadores que ela contrata, remunera e dirige a prestação pessoal dos serviços. Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o ramo e a empresa tomadora. Não há qualquer menção a que setores da empresa podem ser terceirizados.

COMO FICA?

► Lei 13.429/2017, Art. 4º-A, *caput* (nova redação) e Art. 5-A, *caput* (nova redação)

De acordo com a nova lei, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência, feita pela contratante, da execução de quaisquer atividades da empresa, inclusive a principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível para a execução da demanda. Permanece a regra de que a contratação, a remuneração e a direção dos trabalhos dos empregados terceirizados cabem à contratada, e não à tomadora. Não há mais a previsão legal de que os serviços a serem prestados são determinados e específicos.

69.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP entende que é **POSITIVA** a permissão de terceirização de qualquer setor da empresa tomadora, inclusive a atividade principal, pois o risco da atividade econômica é do empresário, e ninguém melhor do que ele para decidir que setores devem ou não serem terceirizados.

69.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

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

70. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS | LEI 6.019 DE 1974

COMO É?

► **Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, Art. 5º-A, §§ 3º e 4º**

É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o ofício for realizado nas dependências ou local previamente convencionado em contrato. A contratante poderá estender ou não ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados, existente nas dependências da contratante ou local por ela designado. Portanto, essas condições de trabalho dependem de negociação entre as duas empresas (contratante e contratada), podendo ou não ser adotadas.

COMO FICA?

► **Lei nº 6.019/1974, inclusão do artigo 4º-C**

De acordo com a nova lei, permanece a responsabilidade da contratante quanto às condições de segurança, higiene e salubridade. As demais, tais como a alimentação oferecida em refeitórios, serviços de transporte, atendimento médico e ambulatorial se existente nas dependências da contratante, e treinamento adequado quando a atividade o exigir passam a ser obrigatórias, independentemente da negociação entre as duas empresas. A equiparação salarial dos terceirizados aos empregados da tomadora, além de outros direitos, fica na dependência de negociação entre as empresas prestadora e tomadora.

70.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a alteração é **POSITIVA**, pois concede igualdade de tratamento entre os trabalhadores.

70.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

I. relativas a:

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

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

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

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

71. VÍNCULO EMPRESARIAL COM EX-EMPREGADO | LEI Nº 6.019, DE 1974

COMO É?

Na legislação vigente, inexistente qualquer vedação legal à chamada “pejotização”, caracterizada pela dispensa do empregado e imediata recontração dele como pessoa jurídica prestadora de serviços.

COMO FICA?

► Art. 5º-C e Art. 5º-D (novos dispositivos da lei)

De acordo com a nova lei, os empregados ou profissionais autônomos da contratante só podem ser recontraçados na condição de sócios, titulares ou empregados da contratada após o decurso de 18 (dezoito) meses da rescisão dos respectivos contratos de trabalho/prestação de serviços. Essa vedação/carência inexistente se esses profissionais forem aposentados.

71.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** a vedação/carência de modo a inibir eventual prática que possa induzir a fraude.

71.2 NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

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

72. RESPONSABILIDADE PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS | LEI Nº 6.019, DE 1974

COMO É?

► Lei nº 6.019/1974, Art. 5º-A, § 5º

A empresa contratante é responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

COMO FICA?

► Lei nº 6.019/1974, Art. 5º-A, § 5º

De acordo com a nova lei, a regra de subsidiariedade permanece. O que muda, porém, é a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades da empresa, todas sujeitas à responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas, salvo em casos de fraude.

72.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considera **POSITIVA** porque encerra polêmica infundável sobre essa possibilidade.

73. FGTS – HIPÓTESE DE SAQUE – ADAPTAÇÃO | LEI Nº 8.036, DE 1990

COMO É?

Atualmente, inexistente regulamentação sobre o assunto.

COMO FICA?

► Art. 20, da Lei nº 8.036/1990

Esta alteração visa apenas adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do Projeto, para dela fazer constar expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, foi acrescido o inciso I-A ao art. 20 da lei.

73.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

Para a FecomercioSP, a medida é **POSITIVA**. O art. 484-A, acrescentado à CLT pelo projeto, permite que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho, hipótese em que o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS serão pagos pela metade. As demais verbas trabalhistas serão devidas integralmente. Além disso, 80% (oitenta por cento) do saldo existente

na conta do FGTS poderão ser utilizados pelo empregado. No mais, o empregado que firmar tal acordo não terá direito ao seguro-desemprego.

73.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

“Art. 20.

...

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

74. CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS | LEI Nº 8.212, DE 1991

COMO É?

► **Art. 28, § 8º, Alínea "a", e § 9º, Alíneas "h" e "q", da Lei nº 8.212/1991**

A lei em questão trata da organização da Seguridade Social. O artigo em destaque define o salário de contribuição, e a alínea "a", do § 8º, especifica que o total das diárias pagas, quando excederem a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal, integram o salário de contribuição. Já o § 9º elenca as verbas que não integram o salário contribuição, como as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal, conforme redação da alínea "h" vigente. A alínea "q", do § 9º, dispõe sobre a não integração do 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.

COMO FICA?

► **Art. 28, § 8º, revogação da Alínea "a", e § 9º, alteração das Alíneas "h" e "q", e inserção de Alínea "z", na Lei nº 8.212/1991**

Pela nova lei, as diárias pagas deixam de integrar o salário de contribuição, com previsão expressa de não integração das diárias para viagens. A alínea "q" do § 9º foi enxugada para excluir a parte que condicionava a não integração ao salário de contribuição à cobertura da totalidade dos empregados e dirigentes da empresa. Os prêmios e abonos também não integram o salário de contribuição.

74.1. CLASSIFICAÇÃO FECOMERCIO-SP | POSITIVA

A FecomercioSP considerou que os ajustes são **POSITIVOS** porque representam menor impacto sobre a folha de pagamento, menor burocracia, portanto.

74.2. NOVAS DISPOSIÇÕES

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, eis a nova redação sobre o tema:

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

Art. 28.

...

§ 8º (Revogado).

a. (Revogado);

...

§ 9º

...

h. as diárias para viagens;

...

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

...

z. os prêmios e os abonos.



PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDÊNCIA

Antonio Carlos Borges

CONTEÚDO

Assessoria jurídica

COLABORAÇÃO

Assessoria técnica



R. DR. PLÍNIO BARRETO, 285 / BELA VISTA

CEP 01313-020 / SÃO PAULO / SP / BRASIL

TEL 55 11 3254.1700

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO **André Rocha MTB 45 653/SP** EDITOR **Lucas Mota** DIRETORES DE ARTE **Clara Voegeli e Demian Russo** EDITORA DE ARTE **Carolina Lusser** DESIGNERS **Renata Lauletta, Laís Brevilheri, Paula Seco, Cintia Funchal, Jacqueline Hamine e Rafael de Azevedo** ASSISTENTES DE ARTE **Pedro Silvério e Tiago Araujo** REVISÃO **Flávia Marques, Marina Jarouche e Cristiane Rosa** CAPA **Rafael de Azevedo**

