

17 | OUTUBRO 2017 - ESPECIAL REFORMA TRABALHISTA

1. Introdução

O Presidente da República sancionou Lei nº [13.467/2017](#), que altera a [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº [5.452/1943](#), a Lei nº [6.019/1974](#), a Lei nº [8.036/1990](#), e a Lei nº [8.212/1991](#), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Entre as diversas modificações promovidas na legislação trabalhista, destacamos os dispositivos legais impactados, os quais entram em vigor a partir de 11.11.2017, ou seja, 120 dias após a publicação da mencionada Lei, ocorrida em 14.07.2017.

Transcorrido tal prazo, as novas disposições entrarão em vigor, devendo ser aplicadas e observadas por empregados e empregadores.

Veja abaixo as principais mudanças trazidas pela reforma.

Sumário:

1. JORNADA DE TRABALHO
 - 1.1. Banco de horas
 - 1.2. Compensação de Jornada
 - 1.3. Horas In Itinere
 - 1.4. Jornada 12x36
2. REMUNERAÇÃO
 - 2.1. Intervalo Intra jornada não Usufruído
 - 2.2. Salário
 - 2.3. Equiparação Salarial
3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
 - 3.1. Homologação
 - 3.2. Verbas Rescisórias
 - 3.3. Demissão coletiva
 - 3.4. Extinção Contratual por Mútuo Acordo
4. NEGOCIANDO
 - 4.1. Hipóteses Autorizadas
 - 4.2. Interferência do Poder Judiciário no Conteúdo da Negociação
 - 4.3. Ultratividade
5. TERCEIRIZAÇÃO
6. REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA
7. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
8. MODALIDADES ESPECIAIS DE TRABALHO
 - 8.1. Trabalho em Tempo Parcial
 - 8.2. Teletrabalho (Home Office)
 - 8.3. Trabalho Intermitente
 - 8.4. Trabalhador Autônomo
9. FÉRIAS
 - 9.1. Fracionamento de Férias
10. TRABALHO DA MULHER
 - 10.1. Intervalo Pré-Horas Extras
 - 10.2. Trabalho Insalubre
11. TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
12. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS
13. TRABALHADORES COM ALTOS SALÁRIOS
14. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA
 - 14.1. Incidente de Desconsideração



- 14.2. Sócio Retirante
- 15. PROCESSO TRABALHISTA
- 16. UNIFORME
- 17. DISPOSITIVOS LEGAIS REVOGADOS

1. JORNADA DE TRABALHO

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

A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

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

O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.

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

Como exceção da citada regra, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A remuneração mensal pactuada pelo horário de 12X36 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.

As regras de duração do trabalho não são aplicadas aos empregados em regime de teletrabalho.

(**CLT** , arts. **59** , caput e §§ 1º, 5º e 6º, 59-A, e, 62, caput, inciso III)

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (**CLT** , art. **71** , § 4º)

Tempo despendido pelo empregado para ida ao posto de trabalho e retorno

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. (**CLT** , art. **58** , § 2º)

(**CLT** , art. **58-A** , caput e §§ 3º, 5º e 6º)

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da Hora normal de trabalho.

(**CLT** , art. **71** , § 4º)

Prorrogações de horário em atividades insalubres

A exigência de licença prévia das autoridades competentes para prorrogações de horários em atividades insalubres, não são exigidas para as jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso.

(**CLT** , art. **60** , parágrafo único)



1.1.Banco de Horas

Como era	Banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva, a serem compensadas dentro de 1 ano.
Como passa a ser	Autoriza a criação do banco de horas mediante acordo individual com o empregado, cuja limite de 6 meses para compensação das horas extras.

1.2.Compensação de Jornada

Como era	Por norma coletiva ou acordo individual escrito. Horas extras habituais também descaracterizavam a compensação.
Como passa a ser	Autoriza a compensação por acordo individual tácito. Horas extras habituais não descaracterizam mais o regime de compensação.

1.3.Horas *In Itinere* - ([CLT](#) , art. [58](#) , § 2º)

Como era	O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, era computado na jornada.
Como passa a ser	O tempo que o empregado levar para ir e voltar do trabalho, independentemente da condução, não será computado na jornada.

1.4.Jornada 12x36

Como era	Apenas poderia ser pactuada mediante negociação coletiva.Feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro.
Como passa a ser	Pode ser pactuada mediante acordo individual. A remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

2.REMUNERAÇÃO

Parcelas integrantes e não integrantes da remuneração

Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.



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.

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 fins previdenciários.

(CLT, arts. 457, §§ 1º, 2º e 4º, e 458, § 5º) (Lei nº 8.212/1991, art. 28, § 9º, alíneas "h", "q" e "z")

Equiparação salarial

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.

O trabalho de igual valor 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 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos. Tais condições 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.

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.

No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente é de R\$ 5.531,31.

(CLT, art. 461, caput, §§ 1º, 2º, 5º e 6º)

Princípio da inalterabilidade das condições contratuais

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

A citada alteração para reversão ao cargo efetivo, 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.

(CLT, art. 468, § 2º);

2.1. Intervalo Intra jornada não Usufruído

Como era	Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial.
Como passa a ser	Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória.



2.2. Salário

Como era	O salário era integrado pela importância fixa estipulada, comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador. Diárias para viagens eram consideradas salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.
Como passa a ser	O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal. Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem se incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.

2.3. Equiparação Salarial

Como era	Entre outros requisitos, empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação. Se os empregados fossem organizados em quadro de carreira (plano de cargos e salários) homologado pelo Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não era devida.
Como passa a ser	Além de ter menos de 2 anos de diferença na função empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador. Possibilita a criação de quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, como óbice à equiparação salarial.

3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Extinção do contrato de trabalho e quitação das verbas rescisórias

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos adiante.

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

- a) em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
- b) em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

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 10 dias contados a partir do término do contrato.



A anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS, nas hipóteses legais, desde que a comunicação acima descrita tenha sido realizada.

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Plano de demissão voluntária ou incentivada, 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.

(CLT , arts. [477](#) , caput e §§ 4º, 6º e 10, 477-A e 477-B)

Justa causa

É considerada justa causa, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

(CLT , art. [482](#) , caput alínea "m")

Extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador

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

- a) por metade do valor do aviso prévio, se indenizado; e por metade do valor da indenização sobre o saldo do FGTS na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa em importância igual a 40% do montante do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho;
- b) na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

A extinção do contrato ora descrita permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. [20](#) da Lei nº [8.036/1990](#) , limitada até 80% do valor dos depósitos.

A extinção do contrato por acordo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

(CLT , art. 484-A)

Hipótese de saque do FGTS

A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada em caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da [CLT](#).

(Lei nº [8.036/1990](#) , art. [20](#) , caput, inciso I-A)

Assim, a citada movimentação da conta do FGTS decorre da hipótese em que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador.

3.1. Homologação

Como era	Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço. Necessidade de homologação do sindicato ou do Ministério do Trabalho.
----------	---



Como passa a ser	Acaba com a assistência e com a homologação de rescisões contratuais.
------------------	---

3.2. Verbas Rescisórias

Como era	Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.
Como passa a ser	Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

3.3. Demissão Coletiva

Como era	Necessária a prévia negociação coletiva com o sindicato.
Como passa a ser	Desnecessária a negociação coletiva prévia.

3.4. Extinção Contratual por Mútuo Acordo

Como era	Não prevista em lei.
Como passa a ser	Empregado e empregador podem convencionar a extinção do contrato de trabalho, sendo devida a metade do aviso prévio (se indenizado), e da indenização do FGTS (20%), sendo as demais verbas pagas na sua integralidade. Neste caso, o empregado poderá levantar 80% da sua conta do FGTS, porém não poderá se habilitar para o seguro-desemprego.

4. NEGOCIADO X LEGISLADO

Relações contratuais de trabalho com livre estipulação de condições entre as partes

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

A livre estipulação ora descrita aplica-se às hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, têm prevalência sobre a lei, conforme as situações previstas no art. 611-A da [CLT](#), 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 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ([CLT](#), art. [444](#), parágrafo único).

Recorda-se que o limite máximo do salário-de-benefício é de R\$ 5.531,31, desde 1º.01.2017 (Portaria MF nº [8/2017](#))

Prevalência da conservação e acordo coletivo de trabalho sobre a lei

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

- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a 6 horas;
- adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE - Lei nº [13.189/2015](#));
- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;



- f) regulamento empresarial;
- g) representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- h) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- i) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- j) modalidade de registro de jornada de trabalho;
- k) troca do dia de feriado;
- l) enquadramento do grau de insalubridade;
- m) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTb;
- n) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- o) participação nos lucros ou resultados da empresa.

No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º da [CLT](#).

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.

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.

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

Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

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

([CLT](#), arts. 611-A e [620](#))

Fonte subsidiária do direito do trabalho

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando-se que a validade do negócio jurídico requer agente capaz, objeto lícito, e forma prescrita ou não proibida em lei.

([CLT](#), art. 8º, §§ 1º e 3º)

Conteúdo ilícito da convenção e acordo coletivo de trabalho

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- 1) normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- 2) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- 3) valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- 4) salário mínimo;
- 5) valor nominal do 13º salário;
- 6) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- 7) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- 8) salário-família;
- 9) repouso semanal remunerado;
- 10) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- 11) número de dias de férias devidas ao empregado;
- 12) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;
- 13) licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;



- 14) licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- 15) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- 16) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
- 17) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb;
- 18) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- 19) aposentadoria;
- 20) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- 21) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
- 22) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- 23) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- 24) medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- 25) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- 26) 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;
- 27) direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- 28) definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- 29) tributos e outros créditos de terceiros;
- 30) as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da [CLT](#)

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins das disposições acima.

([CLT](#) , art. 611-B)

4.1. Hipóteses Autorizadas

Como era	Não podiam ser objeto de negociação temas relativos à saúde e segurança no trabalho; jurisprudência dava uma interpretação ampla ao conceito de "saúde e segurança", nele incluindo, por exemplo, limites de jornada e intervalos.
Como passa a ser	Amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação, a exemplo de: Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos). Identificação dos cargos de confiança. Regulamento empresarial. Representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Modalidade de registro de jornada. Definição do grau de insalubridade.

4.2. Interferência do Poder Judiciário no Conteúdo da Negociação

Como era	O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho, caso entendesse excessivamente negativas para os empregados (precarizantes).
Como passa a ser	Normas coletivas têm prevalência sobre a lei, salvo



	quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima".
--	--

Ultratividade

Como era	O TST possuía entendimento que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido contrariamente quanto ao tema.
Como passa a ser	Estabelece que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, deixando de ser invocáveis pelos empregados após expirado o prazo destes.

5. TERCEIRIZAÇÃO

Prestação de serviços a terceiros

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.

São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços acima referida, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

a) relativas a:

- a.1) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- a.2) direito de utilizar os serviços de transporte;
- a.3) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- a.4) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

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

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 acima.

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

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.

Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.



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 18 meses, contados a partir da demissão do empregado.

(Lei nº [6.019/1974](#) , arts. [4º-A](#) , caput, 4º-C, 5º-A, caput, 5º-C, e 5º-D)

Como era	A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades-fim da empresa.
Como passa a ser	Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Veda a contratação de ex-empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.

6. REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

Eleição de representantes dos empregados

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

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

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

Os empregados eleitos para a representação ora descrita, não poderão, desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato, sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em 2 vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de 5 anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho - MPT e do Ministério do Trabalho – MTb.

([CLT](#) , arts. [510-A](#), caput, [510-B](#), caput e [510-D](#), §§ 3º e 4º)

Como era	Não regulamentado pela CLT.
Como passa a ser	Empresas com mais de 200 empregados precisam autorizar que seus empregados instauem uma comissão de empregados para promover o entendimento com o empregador; seus membros terão mandato de 1 ano, não podendo ser demitidos imotivadamente desde o registro da candidatura à comissão até um ano após o término do mandato; empresas que possuam mais de um estabelecimento por Estado, devem estabelecer a comissão em todos eles.



7. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Desconto da contribuição sindical mediante autorização prévia

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 na [CLT](#), desde que prévia e expressamente autorizadas.

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](#) da [CLT](#).

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

O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado em abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais será realizado em fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista acima.

Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo em janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no 1º mês subsequente ao do reinício do trabalho.

([CLT](#), arts. [578](#), [579](#), [582](#), caput, 583, caput, 587 e 602, caput)

Como era	Obrigatória para empregados e empregadores.
Como passa a ser	Apenas para empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente.

8. MODALIDADES ESPECIAIS DE TRABALHO

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

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.

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.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar do contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.



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.

([CLT](#) , arts. 75-B, 75-C, caput e § 2º, e 75-D, caput)

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na [CLT](#).

([CLT](#) , art. 442-B)

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na [CLT](#).

([CLT](#) , art. 442-B)

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

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.

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, e adicionais legais.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas ora descritas.

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, 1 mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

([CLT](#) , arts. [443](#) , caput e § 3º, e 452-A)



8.1. Trabalho em Tempo Parcial

Como era	Jornada de até 25 horas semanais; proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias.
Como passa a ser	Jornada de até 26 horas semanais (com a possibilidade de até 6 horas extras semanais), ou até 30 horas semanais (sem a possibilidade de realização de horas extras); horas extras compensáveis na semana seguinte com descanso proporcional; 30 dias de férias.

8.2. Teletrabalho (*home office*)

Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	A lei define como sendo aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, mas que não se constitui como trabalho externo; comparecimento esporádico à empresa não descaracteriza o regime; deve ser pactuado por escrito, estando excluído do controle de jornada; empresa deve arcar com parte do custo do <i>home office</i> .

8.3. Trabalho Intermitente

Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	A lei define como sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade; deve ser pactuado por escrito; o trabalhador intermitente pode prestar serviços a outros empregadores; o início do período de trabalho deve ser comunicado ao empregado com pelo menos 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá recusar o trabalho.

8.4. Trabalhador Autônomo

Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais.



9. FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

([CLT](#) , art. [134](#) , §§ 1º e 3º)

É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. ([CLT](#) , art. [58-A](#) , caput e §§ 3º, 5º e 6º)

9.1. Fracionamento de Férias

Como era	Apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.
Como passa a ser	Podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracioná-las.

10. TRABALHO DA MULHER

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

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

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

Quando não for possível que a gestante ou a lactante, afastada nas condições acima, exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da legislação de benefícios previdenciários, durante todo o período de afastamento. ([CLT](#) , art. 394-A, caput e §§ 2º e 3º).

Os 2 descansos especiais de meia hora cada um que a mulher possui para amamentar o próprio filho até os 6 meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

10.1. Intervalo Pré-Horas Extras

Como era	Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir de intervalo de 15 minutos.
Como passa a ser	Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada.



10.2. Trabalho Insalubre

Como era	A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.
Como passa a ser	Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições de insalubre em graus mínimo e médio, salvo se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada.

11. TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas

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.

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.

([CLT](#) , art. 507-B)

Como era	Não existia.
Como passa a ser	As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas junto ao sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, cuja eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.

12. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

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.

A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

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

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

A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

([CLT](#) , arts. 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, e 223-F, caput)



Como era	Regulamentado integralmente pelo Direito Civil; circunstâncias ensejadores e critérios para arbitramento da indenização eram definidos de acordo com a discricionariedade do julgador.
Como passa a ser	Passa a ser regido exclusivamente pela CLT.

13. TRABALHADORES COM ALTOS SALÁRIOS

Cláusula compromissória de arbitragem

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (limite máximo de R\$ 5.531,31, atualmente), 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 [9.307/1996](#) ([CLT](#) , art. 507-A)

Como era	A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários.
Como passa a ser	Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.

14. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista na [CLT](#) , as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. ([CLT](#) , art. 448-A)

Responsabilidade solidária da empresa como empregadora no grupo econômico

Quando a empresa estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou quando integrar grupo econômico, será responsável solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

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.

([CLT](#) , art. [2º](#) , §§ 2º e 3º)

14.1. Incidente de Desconsideração

Como era	Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente
----------	--



	redirecionado para os sócios.
Como passa a ser	Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil.

14.2. Sócio Retirante

Como era	A jurisprudência era vacilante a aceitar a exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade.
Como passa a ser	Apenas responde pelo período em que foi sócio; ações ajuizadas até dois anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele.

15. PROCESSO TRABALHISTA

Litigância de má-fé

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

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- a) deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- b) alterar a verdade dos fatos;
- c) usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- d) opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- e) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- f) provocar incidente manifestamente infundado;
- g) interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório

([CLT](#) , arts. 793-A e 793-B)

Ônus da prova no processo trabalhista

O ônus da prova incumbe:

- a) ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
- b) ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante

([CLT](#) , art. [818](#) , caput)

Prescrição de direitos

A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 anos para os trabalhadores



urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de 2 anos.

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

(CLT , arts. [11](#) , caput e 11-A, caput e § 1º)

Multa por empregado não registrado

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado não registrado.

Na hipótese de não serem informados os dados necessários para registro do empregado, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.

(CLT , arts. [47](#) , caput, § 1º, e 47-A)

Reajuste das multas administrativas

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.

(CLT , art. [634](#) , § 2º)

Como era	Nas reclamações trabalhistas, eram devidos apenas quando o empregado era beneficiário de gratuidade de justiça e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria.
Como passa a ser	Passam a ser devidos em todos os processos, ainda que a parte sucumbente seja beneficiária de gratuidade de justiça, inclusive em benefício das empresas, admitindo-se a sucumbência recíproca.

16. UNIFORME

Exigência de uniforme e sua higienização

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.

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

(CLT , art. 456-A)



17. DISPOSITIVOS LEGAIS REVOGADOS

Ficam revogados os seguintes dispositivos da CLT:

a) § 3º do art. 58 (poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração);

b) § 4º do art. 59 (os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras);

c) art. 84 (para efeito da aplicação do salário mínimo, o país será dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre; em cada região, funcionará uma comissão de salário mínimo, com sede na capital do Estado, no Distrito Federal e na sede do governo do Território do Acre);

d) art. 86 (sempre que, em uma região ou zona, se verifiquem diferenças de padrão de vida, determinadas por circunstâncias econômicas de caráter urbano, suburbano, rural ou marítimo, poderá o MTb, mediante proposta da respectiva comissão de salário mínimo e ouvido o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, autorizá-la a subdividir a região ou zona, de acordo com tais circunstâncias; deverá ser efetuado, também em sua totalidade, e no ato da entrega da declaração, o pagamento do imposto devido, quando se verificar a hipótese do art. 52 da CLT; enquanto não se verificarem as circunstâncias mencionadas neste artigo, vigorará nos municípios que se criarem o salário mínimo fixado para os municípios de que tenham sido desmembrados; no caso de novos municípios formados pelo desmembramento de mais de um município, vigorará neles, até que se verifiquem as referidas circunstâncias, o maior salário mínimo estabelecido para os municípios que lhes deram origem);

e) art. 130-A (na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 18 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas; II - 16 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas; III - 14 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas; IV - 12 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas; V - 10 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas; VI - 8 dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas; o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade);

f) § 2º do art. 134 (aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez);

g) § 3º do art. 143 (a faculdade de o empregado converter 1/3 do período de suas férias em abono pecuniário, não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial);

h) parágrafo único do art. 372 (não é regido pelos dispositivos do caput do art. 372 da CLT, o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho);

i) art. 384 (em caso de prorrogação do horário normal de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho);

j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 (o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do MTb; quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do ministério público ou, onde houver, pelo defensor público e, na falta ou impedimento deste, pelo juiz de paz; o ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador);



k) art. 601 (no ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical);

l) art. 604 (os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical);

m) art. 792 (os maiores de 18 e menores de 21 anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos);

n) parágrafo único do art. 878 (quando se tratar de decisão dos tribunais regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho);

o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 (os Tribunais Regionais do Trabalho - TRT procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicação, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº [5.869/1973](#) - Código de Processo Civil; nesta hipótese, após o julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no TRT e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho - TST servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência; ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do MPT, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo TRT sobre o tema objeto de recurso de revista, o TST determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência; a citada providência de uniformização da jurisprudência deverá ser determinada pelo presidente do TRT, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo ministro relator, mediante decisões irrecorríveis);

p) § 5º do art. 899 (se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº [5.107/1966](#) , a empresa procederá à respectiva abertura no caso depósito arbitrado judicialmente para efeito de custas).

Fica revogada a alínea "a" do § 8º do art. 28 da Lei nº [8.212/1991](#) (integra o salário-de-contribuição pelo seu valor total, para fins previdenciários, o total das diárias pagas, quando excedente a 50% da remuneração mensal).

Fica revogado o art. 2º da Medida Provisória nº [2.226/2001](#) (o TST regulamentará, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista, assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão).

Legislação Referenciada

[Consolidação das Leis do Trabalho](#) Lei nº [13.189/2015](#) Lei nº [13.467/2017](#) Lei nº [5.107/1966](#) Lei nº [5.869/1973](#) Lei nº [6.019/1974](#) Lei nº [8.036/1990](#) Lei nº [8.212/1991](#) Lei nº [9.307/1996](#) Medida Provisória nº [2.226/2001](#) Portaria MF nº [8/2017](#)

Em caso de dúvidas, entre em contato conosco:

www.kgmcontadores.adm.br

