

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO  
ESTADO DE SANTA CATARINA

# MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Lei 13.467, de 13 de julho de 2017

(Atualizada com Medida Provisória 808,  
de 14 de novembro de 2017)

***FIESC***  
A FORÇA DA INDÚSTRIA CATARINENSE

**CONTE**  
*COM A*  
**GENTE**

**FIESC**

**MODERNIZAÇÃO  
DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

Lei 13.467, de 13 de julho de 2017

(Atualizada com Medida Provisória 808,  
de 14 de novembro de 2017)

FLORIANÓPOLIS  
SANTA CATARINA  
BRASIL

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO  
ESTADO DE SANTA CATARINA - FIESC

PRESIDENTE: GLAUCO JOSÉ CÔRTE  
1º VICE-PRESIDENTE: MARIO CEZAR DE AGUIAR  
DIRETOR 1º SECRETÁRIO: EDVALDO ÂNGELO  
DIRETOR 2º SECRETÁRIO: CID ERWIN LANG  
DIRETOR 1º TESOUREIRO: ALFREDO PIOTROVSKI  
DIRETOR 2º TESOUREIRO: EGON WERNER

DIRETORIA EXECUTIVA

ANTÔNIO JOSÉ CARRADORE: ASSESSOR DA FIESC PARA ASSUNTOS DO  
MOVIMENTO A INDÚSTRIA PELA EDUCAÇÃO  
CARLOS HENRIQUE RAMOS FONSECA: DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO  
INSTITUCIONAL E INDUSTRIAL DA FIESC  
CARLOS JOSÉ KURTZ: DIRETOR JURÍDICO  
CARLOS ROBERTO DE FARIAS: DIRETOR DE MARKETING E RELACIONAMENTO COM  
O MERCADO  
FABRÍZIO MACHADO PEREIRA: SUPERINTENDENTE SESI/SC  
FERNANDO PISANI DE LINHARES: GERENTE DE AUDITORIA  
JEFFERSON DE OLIVEIRA GOMES: DIRETOR REGIONAL SENAI/SC  
MARCO AURÉLIO PRASS GOETTEN: DIRETOR TÉCNICO DO SESI/SC  
MAURICIO CAPPRA PAULETTI: DIRETOR TÉCNICO DO SENAI/SC  
NATALINO UGGIONI: GERENTE EXECUTIVO DO IEL/SC  
RODRIGO CARIONI: CHEFE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA  
SILVESTRE JOSÉ PAVONI: SUPERINTENDENTE DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS

# APRESENTAÇÃO

Recém publicada, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entra em vigor em novembro deste ano, moderniza as relações de trabalho no Brasil, representando um avanço fundamental para a competitividade, retomada do crescimento e geração de empregos.

A valorização da negociação coletiva é um dos aspectos mais importantes da nova Lei, somada à adaptação da legislação às novas necessidades do mercado, regulando formas de trabalho não contempladas pelo ordenamento ainda vigente.

Buscou-se também maior harmonia entre os interesses de empresários e trabalhadores. Muitos dos procedimentos e das normas processuais trabalhistas atuais contribuem para o espantoso volume de reclamações trabalhistas levadas ao Judiciário.

A FIESC, em conjunto com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), atuou fortemente pela aprovação da matéria, pois acredita que as relações de trabalho modernas passam, necessariamente, por um ambiente que valoriza a segurança jurídica e a negociação coletiva.

A reforma enfrentou pontos essenciais, principalmente para as indústrias de nosso Estado, os quais receberam atenção especial da FIESC, como a prevalência de convenção ou acordo coletivo de trabalho dispendo sobre redução do intervalo intrajornada.

Mesmo reconhecendo a possibilidade de eventuais ajustes e que as alterações serão consolidadas mediante a interpretação da Justiça, a Lei aprovada representa uma grande conquista, um ponto de esperança para um Brasil que pensa nesta e nas futuras gerações.

Florianópolis, 20 de julho de 2017.

GLAUCO JOSÉ CÔRTE  
Presidente da FIESC

# **MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Lei 13.467, de 13 de julho de 2017

(Atualizada com Medida Provisória 808,  
de 14 de novembro de 2017)

# ÍNDICE

- 8 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO
- 8 TEMAS NEGOCIÁVEIS
- 9 TEMAS NÃO NEGOCIÁVEIS
- 10 INTERVENÇÃO MÍNIMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
- 11 NULIDADE DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS
- 12 VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO (ULTRATIVIDADE)
- 12 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO
- 13 INTERVALO INTRAJORNADA
- 13 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA
- 14 DEMISSÃO COLETIVA
- 14 CLÁUSULA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA
- 15 REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA
- 15 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA
- 16 MULTAS ADMINISTRATIVAS
- 16 REGIME DE TRABALHO PARCIAL
- 17 TERCEIRIZAÇÃO
- 18 TELETRABALHO
- 18 CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO
- 19 TRABALHO INTERMITENTE
- 20 EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR
- 20 GRATIFICAÇÃO NA FUNÇÃO DE CONFIANÇA
- 21 EMPREGADA GESTANTE X ATIVIDADE INSALUBRE
- 21 UNIFORMES
- 22 NATUREZA DE PARCELAS PAGAS
- 23 EQUIPARAÇÃO SALARIAL
- 24 FÉRIAS
- 24 RESCISÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO
- 25 QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- 26 HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS
- 26 DANO MORAL
- 27 COMPENSAÇÃO DE JORNADA
- 27 BANCO DE HORAS
- 28 HORAS IN ITINERE
- 28 TEMPO À DISPOSIÇÃO
- 29 HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE
- 29 INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA A MULHER
- 30 JORNADA 12 X 36
- 30 GRUPO ECONÔMICO
- 31 SUCESSÃO EMPRESARIAL
- 31 RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE
- 32 AÇÃO RECLAMATÓRIA
- 32 AUSÊNCIA DO RECLAMADO E REVELIA
- 33 AUSÊNCIA DO RECLAMANTE E CUSTAS PROCESSUAIS
- 33 JUSTIÇA GRATUITA
- 34 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - SUCUMBÊNCIA
- 35 HONORÁRIOS PERICIAIS
- 36 LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ
- 37 IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA
- 37 ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS
- 38 DEPÓSITO RECURSAL
- 39 EXECUÇÃO DE OFÍCIO
- 39 GARANTIA DA EXECUÇÃO
- 40 CADASTRO DE DEVEDORES
- 40 PRESCRIÇÃO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS
- 41 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE
- 42 DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

# PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

## ANTES

Constituição Federal reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF).

Com base no dispositivo constitucional, o STF decidiu que a negociação coletiva só não pode contrariar a Constituição Federal ou normas de saúde e segurança do trabalho (RE 590415).

Justiça do Trabalho tem anulado cláusulas que contrariam a legislação trabalhista.

## DEPOIS

Valorização da regra constitucional que reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF).

Prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei.

Rol exemplificativo de temas que poderão ser negociados.

## TEMAS NEGOCIÁVEIS

Prevalecerá à lei, a negociação coletiva sobre (entre outros):

- jornada de trabalho
- banco de horas anual
- intervalo intrajornada
- adesão ao Programa Seguro-Emprego
- plano de cargos, salários e funções
- regulamento empresarial
- representante dos trabalhadores
- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente
- remuneração por produtividade
- registro de jornada de trabalho
- troca do dia de feriado
- enquadramento do grau de insalubridade (MP 808 - desde que respeitadas as normas de SST)
- jornada em ambientes insalubres
- prêmios de incentivo
- participação nos lucros ou resultados



# TEMAS NÃO NEGOCIÁVEIS

## Não poderão ser objeto de negociação, exclusivamente:

- identificação profissional, anotações na CTPS
- seguro-desemprego
- valor dos depósitos e da indenização do FGTS
- salário-mínimo
- valor nominal do 13º salário
- adicional noturno
- proteção do salário, constituindo crime sua retenção
- salário-família
- repouso semanal remunerado
- adicional de hora extra de, no mínimo, 50%
- número de dias de férias
- gozo de férias anuais remuneradas com adicional de, pelo menos, 1/3
- licença-maternidade de 120 dias, no mínimo, inclusive para adotantes
- licença-paternidade
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos
- aviso prévio proporcional de, no mínimo de 30 dias
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou NR's
- adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas
- aposentadoria
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador
- prescrição de 05 anos até o limite de 02 anos do término do contrato
- proibição de discriminação de salário e critérios de admissão da PcD
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo aprendiz a partir de 14 anos
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
- igualdade de direitos entre empregado e o trabalhador avulso
- liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem prévia anuência, qualquer cobrança estabelecida em CCT ou ACT
- direito de greve e definição sobre serviços ou atividades essenciais
- tributos e outros créditos de terceiros
- proibição de discriminação da mulher no mercado de trabalho
- alteração do peso máximo que a mulher pode carregar
- direitos da gestante assegurados pela CLT - afastamento de atividades insalubres, intervalo para amamentação, romper o contrato de trabalho prejudicial à saúde

# INTERVENÇÃO MÍNIMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## ANTES

Várias decisões da Justiça do Trabalho anulam cláusulas negociadas, sob o fundamento de que houve prejuízo aos trabalhadores, ainda que a convenção/acordo contenha cláusula compensatória.

## DEPOIS

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deverá analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, observando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Súmulas e outros enunciados editados pelo TST e pelos TRT's não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da OAB, pelo Advogado Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional (no caso de TRT, de legitimados equivalentes).

# NULIDADE DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

## ANTES

Posição do TST é pela anulação de cláusulas contrárias à legislação trabalhista. Alguns tribunais regionais condicionam a validade de cláusulas que reduzem direitos à apresentação de contrapartidas aos trabalhadores (cláusulas compensatórias).

Há decisões que anulam a cláusula que reduz direito, mantendo a cláusula compensatória.

Há muitas ações individuais de trabalhadores questionando o que foi negociado pelo sindicato representante da categoria, sem a participação da entidade laboral no processo.

## DEPOIS

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade.

Se anulada cláusula de convenção ou de acordo coletivo e houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

Em ação individual ou coletiva de anulação, os sindicatos subscritores da convenção ou do acordo coletivo deverão participar como litisconsortes necessários.

(MP 808 - Veda a apreciação de cláusula de CCT e ACCT por ação individual; mantém o litisconsorte necessário dos sindicatos nas ações coletivas)

## VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO (ULTRATIVIDADE)

### ANTES

Não é permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 02 anos (art. 614, §3º, CLT).

Súmula 277, do TST, passou a estipular, em 2012, que as cláusulas normativas integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

STF concedeu medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões da Justiça do Trabalho que discutam a ultratividade de normas de convenções e acordos coletivos.

### DEPOIS

Mantida a regra da CLT de que não é permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 02 anos. Vedada, expressamente, a ultratividade.

## PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

### ANTES

As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (art. 620, CLT).

### DEPOIS

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

## INTERVALO INTRAJORNADA

### ANTES

Intervalo intrajornada para jornadas com mais de 06 horas é de, no mínimo, 01 hora e de, no máximo, 02 horas.

O limite mínimo pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando o estabelecimento atender integralmente às exigências de refeitórios e desde que os empregados não realizem horas suplementares.

Quando o intervalo não for concedido, deverá ser remunerado todo o período com acréscimo de no mínimo 50%. A remuneração tem natureza salarial (art. 71, CLT, e Súmula 437, TST)

### DEPOIS

Poderá ser negociado em convenção ou acordo coletivo com prevalência sobre a lei, devendo-se respeitar o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 06 horas.

O intervalo não concedido implica pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com o adicional de 50%.

## NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### ANTES

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de saúde e segurança do trabalho (Súmula 437, II, TST).

### DEPOIS

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não serão consideradas normas de saúde e segurança do trabalho para fins de vedação de negociação coletiva.

## DEMISSÃO COLETIVA

### ANTES

Legislação não possui regras sobre a demissão coletiva.

Posição do TST é no sentido de exigir prévia negociação com o sindicato laboral.

### DEPOIS

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas dispensam autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo.

## CLÁUSULA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

### ANTES

Constituição Federal autoriza a negociação de redução de salários e de jornada (art. 7º, VI e XIII, CF).

Nos casos em que se autoriza a suspensão do contrato de trabalho (lay off), a CLT prevê estabilidade provisória do empregado durante a suspensão e até 03 meses após o seu retorno ao trabalho (art. 476-A, CLT).

O acordo coletivo decorrente de adesão ao Programa Seguro Emprego também prevê garantia de emprego no período da redução da jornada acrescido de 1/3 (Lei 13.189/2015).

### DEPOIS

Sendo pactuada redução de salário ou de jornada deverá ser prevista proteção contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência da convenção ou do acordo coletivo.

# REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA

## ANTES

Constituição Federal assegura, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (art. 11, CF).

Não há norma regulamentando a previsão constitucional de representação dos trabalhadores na empresa.

## DEPOIS

Assegura a eleição de uma comissão nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade de promover o entendimento dos empregados com o empregador.

A comissão terá de 03 a 07 membros, conforme o número de empregados na empresa.

Os membros terão estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

Detalha o procedimento eleitoral, vedando a interferência do sindicato e da empresa na eleição da comissão.

(MP 808 – Reforça que 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)

# CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA

## ANTES

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo (art. 579, CLT).

## DEPOIS

A contribuição sindical será devida ao respectivo sindicato da categoria profissional ou econômica desde que haja autorização prévia e expressa do respectivo trabalhador ou empregador representado.

## MULTAS ADMINISTRATIVAS

### ANTES

Os valores das multas administrativas por infração trabalhista estão previstos na Portaria 290/97, do MTE: por falta de registro ou de anotação na CTPS – R\$ 378,28.

Não prevê período nem índice de reajuste.

### DEPOIS

Multa por falta de registro será de R\$ 3.000,00 por empregado (se MPE – R\$ 800,00). Por falta de informações obrigatórias do empregado na CTPS, a multa será de R\$ 600,00.

Os valores serão reajustados anualmente pela TR ou pelo índice que vier a substituí-lo.

## REGIME DE TRABALHO PARCIAL

### ANTES

A jornada de trabalho em regime de tempo parcial é de, no máximo, 25 horas semanais. Vedada a realização de horas extras (art. 58-A, CLT).

Vedada a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário (art. 143, §3º, CLT)

As férias são proporcionais ao número de horas semanais trabalhadas, variando entre 08 e 18 dias (art. 130-A).

### DEPOIS

O trabalho em regime de tempo parcial poderá ter jornada de:

- 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras
- de 26 horas semanais, podendo realizar até 06 horas extras por semana, as quais deverão ser compensadas na semana seguinte ou quitadas no mês subsequente.

Possibilidade de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário.

A duração das férias passa a ser regida pela regra geral, não mais proporcional ao número de horas trabalhadas.



# TERCEIRIZAÇÃO

## ANTES

O TST admite a terceirização apenas de serviços especializados ligados à atividade-meio da contratante, implicando a responsabilidade subsidiária deste pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa contratada (Súmula 331)

Lei recente (Lei 13.429/2017) regulamentou a matéria, sem restringir a terceirização às atividades-meio da contratante.

Estabelece requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços, e responsabilidade subsidiária da contratante.

## DEPOIS

Esclarecida a possibilidade de ocorrer em qualquer atividade da empresa, inclusive na principal.

Necessário aguardar 18 meses para que ex empregado da empresa possa ser contratado como pessoa jurídica, exceto se aposentado. O empregado demitido só poderá prestar serviço para a empresa, como terceirizado, após 18 meses também.

Os empregados terceirizados têm direito, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, às mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento adequado, condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança e de instalações adequadas.

Caberá à contratante e à contratada estabelecer se os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

## TELETRABALHO

### ANTES

O trabalho a distância é o executado no domicílio do empregado não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação, aos meios pessoais e diretos (art. 6º, CLT).

### DEPOIS

Teletrabalho como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Dispensa o controle da jornada.

As despesas por equipamentos e infraestrutura necessários serão previstos em contrato.

## CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO

### ANTES

Por vezes, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo empregatício diante da exclusividade e/ou continuidade.

### DEPOIS

O autônomo não será empregado ainda que que preste serviços com exclusividade e de forma contínua, desde que cumpridas todas as formalidades legais (MP 808 - Veda cláusula de exclusividade no contrato, mas permite a prestação de serviços a apenas um tomador de serviços, sem deixar de ser autônomo. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. Expressa que motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e outras categorias profissionais reguladas por leis específicas e desde que observadas as características de autônomo não serão empregados)

# TRABALHO INTERMITENTE

## Lei 13.467/2017

Contratação de empregado para prestar serviços em horas, dias ou meses. O empregador deve convocar pelo menos 03 dias antes do serviço a ser prestado, e o trabalhador deve responder no prazo de um dia útil. A recusa da oferta não descaracterize a subordinação.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir um mês de férias. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

(MP 808 - recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. Até 31/12/2020, ex-empregado não poderá prestar serviço para a antiga empregadora por contrato de trabalho intermitente antes de 18 meses, contados da demissão.

Revoga a previsão de multa para a parte que descumprir o acordado. A reparação pelo cancelamento de serviços agendados poderá ser estabelecida no contrato de trabalho, que também fixará o valor da hora ou do dia de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurado adicional noturno. Os valores não poderão ser inferiores aos devidos aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. O contrato de trabalho é que fixará o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Se o período de inatividade for remunerado, o contrato de trabalho intermitente será descaracterizado. Não havendo convocação por mais de um ano, considera-se o contrato rescindido. A demissão do empregado terá efeitos semelhantes ao da rescisão por acordo)

## EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR

### ANTES

Não há distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (art. 3º, parágrafo único, CLT).

Algumas decisões do TST admitem a submissão de litígios trabalhistas de altos empregados à arbitragem.

Lei que alterou a Lei de Arbitragem, em 2015, previa submissão do contrato de trabalho de administrador ou diretor estatutário à arbitragem, mas o dispositivo foi vetado (art. 4º, §4º, Lei 9.307/1996).

### DEPOIS

A relação de trabalho poderá ser objeto de livre estipulação, respeitada as regras de proteção de trabalho, entre as partes quando o empregado for portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios previdenciários.

O contrato negociado prevalecerá sobre os instrumentos coletivos.

Por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância, poderá ser pactuado que eventuais questionamentos decorrentes do contrato serão submetidos à arbitragem.

## GRATIFICAÇÃO NA FUNÇÃO DE CONFIANÇA

### ANTES

CLT estabelece que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (art. 468, parágrafo único).

Mas é omissa quanto à manutenção da gratificação quando o empregado deixa de exercer função de confiança.

Entendimento do TST é pela manutenção da gratificação quando percebida por 10 anos ou mais (Súmula 372).

### DEPOIS

O empregado que deixar de exercer a função de confiança não terá direito à gratificação correspondente, independentemente do tempo que permaneceu na função.

# EMPREGADA GESTANTE X ATIVIDADE INSALUBRE

## ANTES

A empregada gestante ou lactante deve ser afastada de atividade ou local insalubre, devendo exercer suas atividades em local salubre (art. 394-A, CLT - incluído pela Lei nº 13.287/2016).

Dispositivo que previa o pagamento do adicional durante o afastamento foi vetado.

## DEPOIS

Sem prejuízo da remuneração e do adicional, a empregada gestante deverá ser afastada de atividade insalubre em grau máximo e, nas em grau médio ou mínimo, será afastada se assim recomendar atestado de saúde.

A lactante poderá ser afastada se apresentar atestado de saúde, independentemente do grau da insalubridade.

A empresa poderá compensar o adicional de insalubridade pago com as contribuições devidas sobre a folha de salários. Não sendo possível alocar a empregada em atividade salubre, será afastada percebendo salário-maternidade durante todo o período.

(MP 808 - Mantem a obrigatoriedade de afastamento da empregada gestante, nos casos de grau máximo. Nas hipóteses de grau médio ou mínimo, a atividade somente será permitida se a gestante voluntariamente apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança.

Durante a lactação, a empregada poderá ser afastada se apresentar atestado de saúde, independentemente do grau da insalubridade.

Não será devido adicional de insalubridade no período do afastamento)

# UNIFORMES

## ANTES

Legislação é omissa.

Decisões divergentes na Justiça do Trabalho. Muitas no sentido de que é do empregador o ônus pela lavagem do uniforme se houver exigência de seu uso.

## DEPOIS

A higienização do uniforme será de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos específicos.

É prerrogativa do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral.

# NATUREZA DE PARCELAS PAGAS

## ANTES

Integram o salário, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Não se incluem nos salários as ajudas de custo e as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário do empregado. (art. 457, §1º e §2º, CLT). Compreende-se no salário, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa fornecer de forma habitual ao empregado (art. 458, CLT).

Não serão considerados como salário: vestuários, equipamentos e acessórios utilizados no local de trabalho; educação (inclusive matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático); transporte para deslocamento ao trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais; previdência privada; vale-cultura. (art. 458, §2º, CLT).

## DEPOIS

Não irão integrar a remuneração e nem se incorporar ao contrato de trabalho, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos.

Será considerado prêmio: bens, serviços ou valor em dinheiro concedidos a empregado, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Acrescenta que não integrará o salário nem o salário de contribuição o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

(MP 808 – Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. Restabelece o limite de 50% da remuneração mensal, para que as diárias de viagem não integrem a remuneração. Exclui o abono do rol das parcelas que não integram a remuneração. Restringe a concessão de prêmios a até duas vezes ao ano. O fato das parcelas não integrarem o salário não afasta a incidência de IR e outros encargos tributários, exceto no caso de isenção legal)

# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

## ANTES

CLT assegura a todo trabalho de igual valor salário igual, sem distinção de sexo (art. 5º).

Súmula 06, TST:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário.

A diferença de tempo de serviço entre os equiparados não pode ser superior a 02 anos.

A equiparação salarial não será aplicada quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, devendo as promoções ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade (art. 461, CLT).

Só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo MTE. É desnecessário que reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. É irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma.

## DEPOIS

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário.

A diferença de tempo de serviço entre os equiparados não poderá ser superior a 04 anos, acrescentando-se a exigência de até 02 anos na mesma função.

A equiparação salarial não será aplicada quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios.

Só será possível a equiparação 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.

## FÉRIAS

### ANTES

As férias serão concedidas em um só período. Somente em casos excepcionais serão concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez (art. 134, CLT).

### DEPOIS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias corridos.

Veda o início das férias no período de dois dias que anteceder feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Empregados maiores de 50 anos e menores de 18 anos não estarão mais impedidos de fracionar as férias.

## RESCISÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO

### ANTES

Legislação não prevê a hipótese de comum acordo.

### DEPOIS

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas por metade a indenização do FGTS e o aviso prévio quando indenizado.

O trabalhador poderá sacar até 80% dos depósitos do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.



# QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

## ANTES

Quitação de empregado com mais de um ano de serviço só será válida quando feito com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do MTE (art. 477, §1º, CLT).

A quitação é válida apenas para as parcelas cuja natureza e valor estejam discriminados (art. 477, §2º, CLT). O pagamento das parcelas na rescisão deve ser efetuado até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; ou até o 10º dia, quando do aviso prévio indenização ou dispensa de seu cumprimento (art. 477, §6º).

A transação extrajudicial de adesão do empregado a PDV implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (OJ 270, TST).

Para o STF, é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita contrato de emprego na adesão ao PDV, desde que conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado.

## DEPOIS

Dispensada a assistência do sindicato para quitação de contratos com mais de um ano.

Mantida a previsão de que a quitação será válida apenas para as parcelas cuja natureza e valor estejam discriminados.

Facultado a empregados e empregadores firmar, perante o sindicato dos empregados, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, o qual terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias, contados do término do contrato, independentemente de aviso prévio cumprido, indenizado ou dispensado.

Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada previsto em convenção ou acordo coletivo enseja quitação plena e irrevogável.

# HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

## ANTES

Homologação de acordos extrajudiciais não consta no rol de competências da Justiça do Trabalho (art. 114, CF).

Entendimento do TST é no sentido de que a Justiça do Trabalho não é órgão homologador de acordos extrajudiciais, na medida em que não há litígio, ou seja, não há controvérsia oriundo de relação de trabalho.

## DEPOIS

A Justiça do Trabalho poderá decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial.

O processo de homologação terá início por petição conjunta das partes, as quais deverão estar representadas por seus respectivos advogados.

# DANO MORAL

## ANTES

Não há, na legislação brasileira, um critério legal, objetivo e tarifado para a fixação do dano moral.

A quantificação do valor da indenização tem se revelado um tema controvertido e polêmico.

## DEPOIS

A A reparação por dano moral extrapatrimonial, sofrido por pessoa física ou jurídica, decorrente da relação de trabalho deverá observar unicamente as novas disposições inseridas na CLT.

Bens tutelados inerentes à pessoa jurídica: imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência.

Os valores da indenização serão limitados conforme a gravidade da ofensa, tendo como parâmetro o salário do empregado:

- Ofensa leve - até 03 x o último salário
- Ofensa média - até 05 x o último salário
- Ofensa grave - até 20 x o último salário
- Ofensa gravíssima - até 50 x o último salário

(MP 808 - Substitui o parâmetro para valores da indenização pelo teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência.

Exclui desses limites a indenização por dano moral decorrente de morte)

# COMPENSAÇÃO DE JORNADA

## ANTES

Súmula 85 do TST autoriza o ajuste de compensação de jornada por acordo individual, convenção ou acordo coletivo.

O mero não atendimento das exigências legais para a compensação não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, devendo as horas excedentes à jornada semanal normal ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional de hora extra.

## DEPOIS

Podem ser ajustadas por acordo individual, tácito ou por escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.

O não atendimento das exigências legais para a compensação implica o pagamento apenas do respectivo adicional.

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação.

# BANCO DE HORAS

## ANTES

Constituição Federal permite a compensação de jornada por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII).

Banco de horas anual por negociação coletiva (art. 59, §2º, CLT).

TST ratificou a exigência de negociação coletiva (Súmula 85, V).

## DEPOIS

Banco de horas anual por negociação coletiva, prevalecendo sobre a lei.

Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra em 06 meses.

Horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas.

## TEMPO À DISPOSIÇÃO

### ANTES

O período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado serviço efetivo (art. 4º, CLT).

### DEPOIS

Não caracterizará como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, inclusive para troca de uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

## HORAS IN ITINERE

### ANTES

O tempo despendido pelo empregado até o trabalho e para o seu retorno será computado na jornada quando o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução (art. 58, §2º, CLT).

TST não admite negociação após inclusão da regra na CLT (2001), salvo se norma mais benéfica. E tratou do tema na Súmula 90.

Micro e Pequenas Empresas podem negociar o tempo médio despendido, a forma e a natureza da remuneração (art. 58, §3º, CLT).

Decisão do STF validou acordo coletivo que suprimiu o pagamento das horas in itinere em troca de outras vantagens aos empregados.

### DEPOIS

O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho.

## HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE

### ANTES

Por força maior ou realização de serviços inadiáveis, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, devendo ser comunicado ao MTE em 10 dias (art. 61, e §1º, CLT).

### DEPOIS

Dispensada a comunicação ao MTE quando a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado por motivo de força maior ou para atender à realização de serviços inadiáveis.

## INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA A MULHER

### ANTES

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 (art. 384, CLT).

STF manifestou-se pela constitucionalidade dos 15 minutos de descanso antes da hora extra apenas para a mulher.

### DEPOIS

O descanso de 15 minutos para a mulher antes da realização de hora extra deixa de ser obrigatório.

## JORNADA 12 X 36

### ANTES

Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para o motorista profissional empregado (art. 235-F, CLT).

TST autoriza, em caráter excepcional, a jornada de 12 x 36 prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (Súmula 444).

### DEPOIS

A jornada de 12h por 36h de descanso poderá ser estabelecida mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Dispensada a exigência de licença prévia do MTE nos casos de atividades insalubres.

Os feriados e as prorrogações de trabalho noturno serão considerados compensados.

(MP 808 – Acordo individual será permitido apenas para o setor de saúde; mantida a possibilidade de CCT e ACT para todas as atividades, inclusive para a área de saúde)

## GRUPO ECONÔMICO

### ANTES

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

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho (Súmula 129, TST).

### DEPOIS

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.

Não caracterizará grupo econômico a mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais.

# SUCCESSÃO EMPRESARIAL

## ANTES

Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (art. 10, CLT).

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão. (OJ 411, TST).

## DEPOIS

Na sucessão de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, serão de responsabilidade do sucessor.

A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando comprovada fraude na transferência.

# RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

## ANTES

Legislação trabalhista é omissa.

Código Civil estabelece a responsabilidade do sócio retirante pelas obrigações sociais anteriores até 02 anos após averbada a resolução da sociedade (art. 1032).

## DEPOIS

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade em ações ajuizadas até 02 anos depois de averbada sua retirada no contrato. Responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária.

## AÇÃO RECLAMATÓRIA

### ANTES

A reclamação poderá ser escrita ou verbal. Não exige que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seu valor. (art. 840, CLT).

Regra do Código de Processo Civil prevê que, oferecida a contestação, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação (art. 485, §4º).

É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato (art. 843, §1º, CLT).

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. (Súmula 377, TST).

### DEPOIS

O pedido na ação reclamatória escrita deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de ser julgada extinta sem resolução do mérito.

Oferecida a contestação, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

O preposto do empregador, que o substitui na audiência de julgamento, não precisa ser seu empregado.

A defesa poderá ser escrita e enviada pelo sistema eletrônico até a audiência.

## AUSÊNCIA DO RECLAMADO E REVELIA

### ANTES

A ausência do reclamado na audiência importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato (art. 844, CLT).

### DEPOIS

A revelia do reclamado não produzirá efeitos quando: houver mais de um reclamado, um deles contestar a ação; versar o litígio sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; as alegações do reclamante estiverem em contradição com prova dos autos.

Ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos apresentados.



# AUSÊNCIA DO RECLAMANTE E CUSTAS PROCESSUAIS

## ANTES

O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação (art. 844, CLT). Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas (art. 790, §1º e 790-A, CLT).

## DEPOIS

Ficará mantida a regra sobre os efeitos do não comparecimento das partes, mas passará a se exigir do reclamante que não compareceu à audiência o pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, se não for comprovado motivo legalmente justificado para a ausência.

Nova demanda somente poderá ser ajuizada mediante o pagamento das custas da ação arquivada.

Inclui limite máximo de valor das custas processuais – 04 vezes o teto dos benefícios previdenciários.

# JUSTIÇA GRATUITA

## ANTES

A justiça gratuita poderá ser concedida àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarem que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (art. 790, §3º).

A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim.

No caso de pessoa jurídica, é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo (Súmula 463, TST).

## DEPOIS

A concessão de justiça gratuita poderá ser concedida àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios previdenciários.

E deverá ser concedida à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

# HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - SUCUMBÊNCIA

## ANTES

Entendimento do TST (Súmula 219):

A condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre simplesmente da sucumbência, devendo a parte: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; e b) encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre 10% e 20% sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

## DEPOIS

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre 5% e 15%. Devidos, inclusive, nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato.

Na hipótese de procedência parcial, serão arbitrados honorários de sucumbência recíproca.

O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, ficando suspensa a exigibilidade por dois anos, desde que não tenha obtido em juízo (ainda que em outro processo) créditos capazes de suportar a despesa.

São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

# HONORÁRIOS PERICIAIS

## ANTES

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (art. 790-B, CLT).

## DEPOIS

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais será da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Na fixação do valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Poderá deferir parcelamento dos honorários. Não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

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

# LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

## ANTES

Legislação processual trabalhista é omissa quanto à punição por litigância de má-fé.

Decisões recentes da Justiça do Trabalho invocam a regra processual civil para aplicação de multa por litigância de má-fé no uso do processo trabalhista para obtenção de fins indevidos e alteração da verdade dos fatos, bem como no caso de interposição de recurso manifestamente protelatório.

## DEPOIS

Inspirado no novo Código de Processo Civil, reclamante, reclamado ou interveniente responderá por perdas e danos quando litigar de má-fé, sendo considerado como tal:

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

O litigante de má-fé será condenado a indenizar a parte contrária por prejuízos (em multa de 1% a 10% do valor corrigido da causa) e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas efetuadas pela outra parte.

A multa será aplicada também à testemunha que alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

# IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

## ANTES

Sendo ilíquida a sentença, as partes são intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação. O juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 dias para impugnação do cálculo (art. 879, CLT).

## DEPOIS

Juiz deverá abrir prazo comum de 08 dias para impugnar os cálculos de liquidação da sentença.

# ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

## ANTES

CLT é omissa.

Aplicação da Lei 8.177/1991, que estabelece a incidência de juros de mora equivalentes à TRD acumulada, no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o efetivo pagamento dos débitos trabalhistas constantes de condenação, acrescidos de juros de um 1% ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória.

## DEPOIS

A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), observada a Lei 8.177/1991.

# DEPÓSITO RECURSAL

## ANTES

Só é admitido recurso da decisão condenatória mediante prévio depósito do valor da condenação, limitado ao teto estabelecido pelo TST. O depósito é feito na conta vinculada do empregado (art. 899, CLT).

TST admite o depósito recursal na sede do juízo quando a relação de trabalho não é submetida ao regime do FGTS (Súmula 426).

## DEPOIS

O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

A quantia deverá ser depositada em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

Reduz à metade o valor do depósito recursal para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.

Serão isentos do depósito os beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

## EXECUÇÃO DE OFÍCIO

### ANTES

A execução pode ser promovida por qualquer interessado ou de ofício pelo próprio Juiz ou presidente do tribunal competente, nos termos do artigo anterior (art. 878, CLT).

### DEPOIS

A execução da decisão caberá às partes. A execução de ofício pelo juiz ou presidente do tribunal será permitida apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

## GARANTIA DA EXECUÇÃO

### ANTES

Para apresentar embargos à execução, o executado deve depositar a importância a que foi condenado, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomear bens à penhora (art. 882 e art. 884, CLT).

### DEPOIS

Além do depósito da quantia a que foi condenado e a nomeação de bens à penhora, o executado também poderá garantir o juízo mediante “seguro garantia judicial”.

## CADASTRO DE DEVEDORES

### ANTES

O novo Código de Processo Civil prevê que a decisão judicial transitada em julgado pode ser levada a protesto depois de transcorrido o prazo para pagamento voluntário (art. 517, CPC).

A requerimento da parte, o juiz pode determinar a inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes (art. 782, §3º, CPC).

### DEPOIS

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, depois de 45 dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

## PRESCRIÇÃO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS

### ANTES

Não há previsão legal.

Justiça do Trabalho aplica a Súmula 294, do TST, que determina: tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

### DEPOIS

Será adotado o posicionamento do TST.



# PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

## ANTES

A matéria é tratada por súmulas dos Tribunais Superiores, havendo divergência de entendimento entre o TST e o STF.

TST entende ser inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente (Súmula 114, TST).

STF admite a prescrição intercorrente no direito trabalhista (Súmula 327, STF).

## DEPOIS

Estabelece a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos, contado da data em que o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

Poderá ser declarada de ofício e em qualquer grau de jurisdição.

# DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

## ANTES

A matéria não é regulamentada na seara trabalhista. A Justiça do Trabalho aplica a desconsideração da personalidade jurídica do empregador quando do descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e da falta de bens suficientes da empresa executada para satisfação das obrigações trabalhistas.

O Código Civil exige abuso da personalidade jurídica para sua desconsideração, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial (art. 50, CC).

O Código de Defesa do Consumidor autoriza a desconsideração da personalidade jurídica quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração (art. 28, CDC).

## DEPOIS

Serão aplicadas as regras do Código de Processo Civil ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho.

O requerimento deverá demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.



FIESC - CIESC - SESI - SENAI - IEL

CONTE  
*COM A*  
GENTE

**FIESC**  
A FORÇA DA INDÚSTRIA CATARINENSE

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA

fiesc.com.br | 0800 48 1212 | faleconosco@fiesc.com.br

Rodovia Admar Gonzaga, 2765 - Itacorubi - 88034-001 - Florianópolis/SC