

REFORMA TRABALHISTA

LEI 13.467/2017

Mudanças evidenciadas pela reforma trabalhista é a criação de duas modalidades de contratação:

- a) Trabalho intermitente, por jornada ou hora de trabalho
- b) “Home office”

Artigo 4º....

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

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

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

O tempo que o empregado permanece na empresa por sua escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada de trabalho. Entretanto, se houver de fato trabalho deverá ser remunerado. Por outro lado, o tempo prestado no serviço militar e o tempo afastado por acidente de trabalho é contado tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade.

SUCCESSÃO/RESPONSABILIDADE

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

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

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

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

incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

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

- Esse dispositivo foi feito para reforçar que a simples alienação do empreendimento ou o simples trespasse do ponto comercial não são motivos suficientes para o rompimento do vínculo de emprego.
- Os empregados são transferidos tal como o são os bens corpóreos e incorpóreos.
- A novidade foi a inserção do art. 10-A, para tratar do assunto da retirada do sócio, e este art. 448-A, para reforçar que, configurada a sucessão, apenas a empresa sucessora responde pelos débitos trabalhistas.
- A sucedida somente pode ser acionada em caso de fraude na transferência.

MULTA POR FALTA DE REGISTRO

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

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. (Artigo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

Além da elevação da multa por ausência de registro do empregado, a lei acrescenta ainda que na hipótese de não serem informado outros dados do empregado (“Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador” - § único, artigo 41 da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.

Horas “*in itinere*”

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

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

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

Antes da nova lei

- A CLT considerava trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excedia 25 horas semanais (art. 58^a), com previsão de férias proporcionais.
- Vedava a conversão de 1/3 em abono pecuniário.
- Vedava realização de horas extras.

A nova lei

- Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares.
- Ou duração de 26 horas semanais, possibilidade de até 6 horas suplementares semanais.
- Férias de 30 dias, podendo converter 1/3 em abono pecuniário.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (Caput alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Acrescentado pela MP nº 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. **(NR)**. (Acrescentado pela MP nº 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no §3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)

-Considera trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda 30 hora semanais, sem possibilidade horas extras, ou, que não exceda 26 horas semanais com possibilidade de 6 horas extras semanais.

-As horas extras poderão ser compensadas diretamente, até a semana imediatamente posterior à sua execução, caso não seja, deverão ser pagas na folha de pagamento subsequente.

-As férias passam a ser regidas pelo disposto no artigo 130 da CLT (passa a ter direito a 30 dias de férias), sendo facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

BANCO DE HORAS

- Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Caput alterado pela Lei n. 13.467/2017)
- § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)
- O parágrafo 1º prevê o adicional de horas extras de acordo com o comando constitucional, isto é, de, no mínimo, 50% independente de acordo, em substituição à redação anterior que previa o acréscimo de 20% para as horas extras.

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (NR). **REVOGADO**

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. *(Parágrafo incluído pela Lei n.13.467/2017)*

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Parágrafo incluído pela Lei n.13.467/2017)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Antes da nova lei o TST consolidou através da Súmula 85, o entendimento de que o regime de compensação na modalidade de banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva.

A nova lei mantém a possibilidade de instituição do regime de compensação na modalidade de banco de horas por negociação coletiva e acrescenta expressamente a **possibilidade de sua pactuação por acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no **período máximo de 6 meses**.

Destaca que o não atendimento das exigências legais para a realização do acordo não gera necessidade de repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o adicional pelo serviço extraordinário. No mais, prevê expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada (art. 59, § 6º, 59-B, *caput* e parágrafo único, CLT).

JORNADA 12X36

- Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Artigo alterado pela MP 808/2017)

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. (parágrafo renumerado pela MP 808/2017)

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

(parágrafo incluído pela MP 808/2017)

Artigo 7 da Constituição Federal, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

– Faculta às partes, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas x 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

O pagamento da remuneração mensal devida ao empregado que laborar nesse regime estão abrangidos os pagamentos devidos pelo DSR e feriados. Considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver.

ATIVIDADES INSALUBRES

HORAS EXTRAS

- Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prerrogativas só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim
- Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (Parágrafo incluído pela Lei n. 13.467/2017)

O parágrafo único autoriza a prorrogação do trabalhador que labora em regime de revezamento ininterrupto de 12x36, em atividades insalubres, sem que haja necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho (artigo 59-A, 60, único da CLT).

Esse parágrafo poderá ser matéria de contestação perante a Justiça do Trabalho, por nítida ilegalidade. Porque em rota de colisão com o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, podendo ser declarado inconstitucional, por prever que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

NECESSIDADE IMPERIOSA – Horas extras

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)

A realização de horas extras, em caso de força maior e motivo imperioso, já era permitida sem uma prévia negociação coletiva, mesmo porque uma urgência é um dos fundamentos básicos desta regra excepcional. **A novidade reside na dispensa de comunicação com 10 dias de antecedência ao Ministério do Trabalho.**

Pode ser divididas em 3 grupos:

1- Serviços inadiáveis;

2- Força maior;

3- Serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador.

Obs. força maior seriam os fatos humanos ou naturais, que podem até ser previstos, mas da mesma maneira não podem ser impedidos; por exemplo, os fenômenos da natureza, tais como tempestades, furacões, raios, etc ou fatos humanos como guerras, revoluções, e outros.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 31 DO M.T.E.

JORNADA. PRORROGAÇÃO. NECESSIDADE IMPERIOSA.

I – Os serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos autorizam a prorrogação da jornada apenas até 12 horas, caracterizando-se como tais aqueles que, por impossibilidade decorrente de sua própria natureza, não podem ser paralisados num dia e retomados no seguinte, sem ocasionar prejuízos graves e imediatos.

II – Se a paralisação é apenas inconveniente, por acarretar atrasos ou outros transtornos, a necessidade de continuação do trabalho não se caracteriza como imperiosa e o excesso de jornada não se justifica.

REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 59, caput e art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

INTERVALO INTRAJORNADA

- Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
- § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)

A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O dispositivo determina que o pagamento recaia apenas sobre o período suprimido. Aqui temos uma norma contraditória, entre o *caput* que manda conceder 60 minutos e o § 4º, que autoriza uma supressão do intervalo.

Diante desse Contrassenso, a questão poderá ser alvo de discussão judicial, pois, há entendimento diverso já consolidado na Súmula 437 do TST, pois o objetivo era o atendimento da finalidade da alimentação e do descanso: pausas de 10, 20 ou 30min se inserem no conceito de tempo à disposição do empregador e não é autorizada uma dedução da jornada de trabalho.

SÚMULA 437 DO TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

I - Após a edição da Lei 8.923/1994, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (CLT, art. 71), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

•Res. 185, de 14/09/2012 - DJ 25, 26 e 27/09/2012 (Acrescenta a súmula. Seção do Pleno de 14/09/2012).

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 71 e CF/88, 7º, XXII), inafectado à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei 8.923, de 27/07/1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, «caput» e § 4º da CLT.

TELETRABALHO

HORAS EXTRAS

- Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
- III - os empregados em regime de teletrabalho. (Inciso incluído pela Lei n. 13.467/2017)
- O Teletrabalho é considerado prestação de serviços externo, assim, ficou excluído do direito ao recebimento de horas extras, justamente por faltar fiscalização da empresa.
- Poderá ser objeto de discussão, uma vez que poderá ser alegada a possibilidade de fiscalização por mecanismos eletrônicos de controle de horas.

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Teletrabalho é aquele prestado 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 para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime.

Excetua-se o teletrabalho da observância das regras gerais de duração do trabalho (exemplo: controle de frequência).

É necessário o acordo expresso entre empregado e empregador para que se passe do trabalho presencial para o regime de teletrabalho.

O empregador pode determinar unilateralmente a mudança do teletrabalho para o regime presencial, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias neste caso.

As disposições quanto a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho deverão constar por escrito no contrato de trabalho, não integrando a remuneração do empregado.

O empregador deverá orientar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverão ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções (art. 62, III, 75-A a 75-E ., CLT).

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

- Art. 134...
- § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)
- § 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. **REVOGADO**
- § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

O parágrafo 1º autoriza o parcelamento das férias em 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias.

Supondo que o empregado tenha 30 dias de férias:

- os 16 dias restantes passam a ser divisíveis por 2;
- podem ser duas parcelas de oito dias;
- ou uma combinação de resultados até o limite mínimo de cinco dias consecutivos - 5 mais 11, 6 mais 10.

Se um empregado tiver direito à 18 dias de férias por exemplo, não poderá fracioná-las, pois, sobriariam 4 dias.

Com a revogação do § 2º do artigo 134 deixou de ser proibida férias de pessoas com menos de 18 (dezoito) anos e acima de 50 (cinquenta) anos, mas manteve o direito de coincidência de férias para estudantes e membros da mesma família, de que trata o art. 136 da CLT.

GESTANTE - INSALUBRIDADE

- Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. *(Caput alterado pela MP 808/2017)*

I – (revogado)

II – (revogado)

III – (revogado)

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. *(Parágrafo alterado pela MP 808/2017)*

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. *(Parágrafo alterado pela MP 808/2017)*

- Determina o afastamento imediato da gestante que estiver exposta a agentes insalubres, enquanto durar a gestação, devendo exercer suas atividades em locais salubres.
- Deixa de receber o adicional insalubridade.

- Será permitido, à gestante, o exercício de atividades em locais insalubres em grau médio ou mínimo somente quando ela apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que autorize sua permanência no trabalho em locais insalubres.
- A empregada lactante será afastada de atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde por médico de sua confiança que recomende seu afastamento durante a lactação.
- Anteriormente a edição da MP 808, este artigo autorizava a gestante trabalhar em locais insalubres, porém, também autorizava o afastamento da gestante com apresentação de atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, passando a receber o salário maternidade desde então. Nesse caso transferia o ônus da empresa para a previdência.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Parágrafo incluído pela Lei n. 13.467/17)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Parágrafo incluído pela Lei n. 13.467/17)

- A reforma manteve as duas pausas de 30 minutos para amamentação, por 6 meses, porém, possibilitou o acordo individual entre a mulher e o empregador quanto ao período para usufruir da pausa para amamentação. O prazo poderá ser dilatado quando a saúde do filho assim exigir.
- Não é aconselhável utilizar-se de banco de horas.

CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

- Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. *(Artigo alterado pela MP 808/2017)*
- § 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput. *(Artigo alterado pela MP 808/2017)*
- A MP 808 excluiu o termo exclusividade. Portanto, veda a celebração de contrato com cláusula de exclusividade, porém, dispõe que o fato do autônomo prestar serviços apenas para um tomador de serviços não caracteriza vínculo empregatício.
- Formalidades legais – Formalizar contrato de prestação de serviços.

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

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

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

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

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

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

-Ao autônomo será permitida a prestação de serviços à outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica.

-Garante ao autônomo recusar a realização de atividade demandada pelo contratante, podendo haver aplicação de multa prevista no contrato.

-Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato de autônomo, cumpridas as formalidades legais, não caracterizará emprego.

- De acordo com o artigo 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”
- Requisitos: Subordinação; exclusividade; pessoalidade; não eventual e salário.
- Porém, a lei estabeleceu que presente um os requisitos, a de subordinação, será caracterizado o vínculo empregatício.
- Nota-se ainda que ao excluir a exclusividade do caput do artigo 442-B, estando o autônomo contratado com exclusividade, estará caracterizado a qualidade de empregado.
- Afasta a qualidade de emprego caso o autônomo exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Caput alterado pela Lei n. 13.467/2017)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

- A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Parágrafo incluído pela Lei n. 13.467/2017)

- Objetiva autorizar as partes, empresa e empregado, negociem livremente, como fazem os sindicatos.
- Quem pode negociar individualmente? Os empregados que recebem mais de R\$ 11.063,00 (valor atual).
- O que podem negociar livremente? As hipótese relacionadas no artigo 611-A da CLT. Por exemplo, pode assinar sozinho a cláusula de redução do intervalo para refeição, uma alteração da insalubridade e da prorrogação da jornada no ambiente insalubre. Redução salarial, apesar de ser contemplada no art. 611-A, é matéria de uso restrito das negociações coletivas, segundo o art. 7º, VI, da CF, de modo que mesmo com uma ênfase do legislador ordinário não é possível, sem direito ao contrato individual.

TRABALHO INTERMITENTE

- Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: (Artigo alterado pela MP 808/2017)
 - I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
 - III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

A inclusão do art. 452-A prevendo uma modalidade de contrato de trabalho intermitente, representa uma das grandes inovações da reforma.

Por cautela, o legislador fez constar sua previsão no próprio conceito de contrato de trabalho (art. 443, *caput*) e, ainda, conceituou no § 3º do artigo 443, antes de se lançar à regulamentação dessa novidade no art. 452-A e seus nove parágrafos.

A alteração promovida pela MP 808 incluiu a necessidade do registro em CTPS, excluindo assim a omissão da lei quanto essa obrigatoriedade, bem como revogou a imposição de cláusula penal (multa).

Garante a remuneração baseada no Salário mínimo, porém, há de se observar o salário base constante da norma coletiva.

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

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (alterado pela MP 808/17)

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

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. **REVOGADO PELA MP 808**

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. **REVOGADO PELA MP 808.**

- a) a forma escrita e registro na CTPS são obrigatórios;
- b) embora não esteja expressamente na lei, há direito ao vale-transporte para o deslocamento do empregado, inclusive para o dia em que o empregado foi chamado e não se concretizou o trabalho, conforme se extrai da lei nº 7.418/1985;
- c) por muito menos motivo, assegurou-se o direito ao vale-transporte para os trabalhadores avulsos que se deslocam para concorrer a uma vaga;

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

(Alterado pela MP 808/2017)

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

REVOGADO PELA MP 808

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

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

- o recibo deve discriminar cada um dos títulos pagos (§ 7º);
- sobre os pagamentos efetuados incidem os encargos conhecidos, como o fundo de garantia e a contribuição social (§ 8º);
- sobre os meses sem pagamento, não há recolhimentos mínimos;
- há previsão para gozo de férias anuais (podendo ser em três períodos, desde que previamente ajustado), pois esse direito está assegurado na CF (art. 7º, XVII), mas o legislador, no particular, **admite que as férias sejam desprovidas de pagamento;**
- o empregado entrará em descanso por um mês, mas não tem assegurada nenhuma remuneração;
- não há previsão para abatimento das férias em caso de faltas do empregado, ou se recusa ao chamado ou de não comparecimento nos dias de chamado confirmado;
- fala-se apenas em um mês de férias anuais (§ 9º); tampouco se fez menção a férias dobradas, mas seu conceito pode ser aplicado analogamente (art. 137 da CLT);

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

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

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

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

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

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: (incluído pela MP 808/2017)

I - locais de prestação de serviços;

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

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

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

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A. (incluído pela MP 808/2017)

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

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

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias: (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (justa causa)

I - pela metade:

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

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

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

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

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

UNIFORME

- Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. (Artigo incluído pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

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

- Não se inserem no conceito de uniforme a determinação para que os empregados usem fantasias de super-heróis, como certa vez uma companhia aérea impôs aos empregados dentro de uma vasta campanha publicitária, nem para que os empregados trabalhem em trajes sumários ou sem as vestes acima da cintura, como de vez em quando se anuncia em algumas redes de lanchonetes estrangeiras que tentam adotar esse modelo no Brasil.
- A exposição ao constrangimento é vedada em diversos dispositivos da CF e do CC, não estando ao alcance da CLT dispor sobre a dignidade do ser humano.

DA REMUNERAÇÃO

Artigo 457 CLT

- § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. (Parágrafo alterado pela MP 808/2017)
- § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. (Parágrafo alterado pela MP 808/2017)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Parágrafo alterado pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

-Os prêmios poderão ser estipulados pelo empregador e não estarão mais contaminados da natureza salarial porque, de acordo com o parágrafo 4º, são liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou em dinheiro considerando o critério de “desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

-Foi afastada a incidência da contribuição previdenciária, com a alteração da Lei 8.212/91, em especial o artigo 28, parágrafo 9º, excluindo do salário de contribuição as diárias os prêmios.

- O vale-refeição pago em dinheiro, de acordo com o parágrafo 2º, passa a ter natureza indenizatória (antes, era salarial) e o vale-refeição pago em tíquetes conveniados com empresas do ramos continuam a ter a natureza indenizatória e proporcionam dedução dos gastos no imposto de renda da pessoa jurídica.
- O legislador de 2017 foi extremamente ousado ao admitir o vale-refeição em dinheiro;
- A ajuda de custo (limitada a 50% da remuneração) deixou de ter natureza salarial, inclusive abono e prêmio, e sobre essas verbas não incidem encargo trabalhista e previdenciário;
- Foi revogado o dispositivo da lei previdenciária, que determinava tributar toda a ajuda de custo excedente de 50% do salário – art. 28, § 8º, “a”, da Lei 8.212/1991.

- Ficou assim (Lei 8.212/91):
- Art. 28. Entende-se por salário de contribuição:
- §9º Não integram o salário de contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:
 - h) as diárias para viagens
 - q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico hospitalares e outras similares;
 - z) os prêmios e os abonos.

GORJETAS

ART. 457 CLT

- § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.
- Os parágrafos 5 à 11 foram revogados pela MP 808
- § 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

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

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

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

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Súmula TST 354 - Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões (Revisão da Súmula nº 290 - Res. 71/1997, DJ 30.05.1997)

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

-Gorjeta é a importância paga espontaneamente pelo cliente ao empregado e também o valor cobrado pela empresa, intitulada de serviço ou adicional, ou a qualquer outro título, destinado à distribuição dos empregados.

-Os critérios de custeio e rateio serão definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

-A gorjeta não constitui receita própria da empresa.

-Caso não exista previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e percentuais de retenção serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores na forma estabelecida no artigo 612, ou seja, serão definidos em acordo coletivo de trabalho.

-As empresas do SIMPLES deverão lançar na nota de consumo a gorjeta e tem a faculdade de reter 20% do valor arrecadado para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas.

-Outros regimes de tributação federal, a empresa deverá lançar na nota de consumo a gorjeta e estará facultada reter até 33% do que for arrecadado a título de gorjeta para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas.

-A gorjeta entregue diretamente pelo consumidor ao empregado terá critérios definidos em CCT ou acordo coletivo de trabalho.

-O inciso III do parágrafo 14, artigo 457, determina que seja anotado na CTPS e no contracheque dos empregados o salário contratual e o percentual percebido a título de gorjeta. Esse percentual é referente a retenção que tratam os incisos I e II do mesmo artigo.

-Também, as empresas, deverão anotar na CTPS de seus empregados o valor do salário fixo e da média dos valores das gorjetas recebidas pelo empregado, dos últimos 12 meses, ou seja, anualmente deverão anotar a referida média na CTPS dos empregados que recebem gorjeta.

-Caso a empresa deixe de cobrar a gorjeta, desde que cobrada por mais de 12 meses, essa será incorporada ao salário, tendo como base a média dos últimos 12 meses.

-O descumprimento dos dispostos nos parágrafos 12, 14, 15 e 17 do artigo 457 da CLT, o empregador pagará ao empregado prejudicado, multa no valor correspondente à 1/30 da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, sendo triplicada em caso de reincidência.

-O parágrafo 22 do artigo 457 da CLT replicou o disposto no parágrafo 4º, porém, limitou o pagamento em duas vezes por ano e incluiu os terceirizados vinculados à atividade econômica da empresa.

-Haverá incidência de tributos sobre a gorjeta, ajuda de custo, auxílio alimentação (exceto pago em dinheiro), as diárias para viagem, prêmios, comissões, gratificações legais e de função, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.

Artigo 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (Parágrafo incluído pela Lei n. 13.467/2017)

O parágrafo IV do artigo 458 já continha regra similar, mas de forma sintética e o parágrafo 5º mais detalhado, talvez para fechar alguns gargalos que ficaram abertos em processos trabalhistas ou em matéria previdenciária.

PARADIGMA

- Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Caput alterado pela Lei n. 13.467/2017)
- § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Parágrafo alterado pela Lei n. 13.467/2017)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

A equiparação salarial fica limitada aos empregados do mesmo estabelecimento, isto é, da mesma unidade técnica produtiva, alterando a CLT que prevê a possibilidade de equiparação para a mesma localidade.

Considerando-se que a palavra estabelecimento tem sua acepção ligada, no direito comercial, ao ponto comercial ou aviamento, entendo que o legislador quis dizer filial, sucursal ou agência.

Exige-se que o paradigma tenha 4 anos de emprego em relação ao empregado queixoso e 2 anos na mesma função.

Exige-se, também, que o paradigma seja contemporâneo ao empregado que reivindica o aumento salarial, ou seja, há necessidade de que o paradigma tenha trabalhado no tempo do empregado que reivindica o aumento salarial.

O TST, em meio a numerosos argumentos, passou a admitir parcialmente o conceito de equiparação em cadeia ou em cascata, em que o salário de uma pessoa majora o salário de outra e assim sucessivamente, até que tempos depois tenha havido o aumento sequencial de tantas pessoas que a última não conhece a primeira, não conviveu com ela e não mantém o traço de dois anos de diferença na função.

QUADRO DE CARREIRA

- Não se aplica o disposto no artigo 461 da CLT quando a empresa manter pessoal organizado em quadro de carreira.
- Havia a exigência de homologação do quadro perante o Ministério do Trabalho.
- A reforma prescinde da homologação do quadro (§ 2º). Desburocratiza o procedimento de implementação dos quadros de carreira, mas não deixa claro como deverá ser feita a publicidade nem a aferição dos requisitos mínimos do quadro.
- Outrossim, a nova redação do art. 461 observa que a alternância de antiguidade e merecimento se faz dentro de cada categoria profissional, se assim o quadro estiver dimensionado, e não obrigatoriamente na soma total dos empregados da empresa (§ 3º).

ADICIONAL DE FUNÇÃO

- Artigo 468...
- § 1º 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.
- § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. *Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017*
- A novidade está no parágrafo 2º do artigo 468 da CLT que impede a incorporação da gratificação, mesmo após dez anos de serviço na função de confiança, contrariando o entendimento da Súmula 372 do TST. A medida é técnica, pois a gratificação é espécie de salário condição e como tal só deve ser paga enquanto o empregado exercer a respectiva função.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Caput alterado pela Lei n.º 13.467/2017)
- Deixou de ter a necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Inciso incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. (Inciso incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Parágrafo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

O parágrafo 6 foi alterado, determinando ao empregador a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento das verbas rescisórias em 10 dias, sob pena de multa em favor do empregado equivalente ao seu salário (§8º).

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. *(Artigo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)*

Tem a finalidade de autorizar as dispensas coletivas ou plúrimas.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. *(Artigo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)*

O artigo dispõe a quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (programa de demissão voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, propõe hipótese de renúncia dos direitos.

JUSTA CAUSA

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Alinea incluída pela Lei n.º 13.467/2017)

Houve acréscimo da alínea “m” no artigo 482. Aplica-se a justa causa quando o empregado, por sua culpa perde a habilitação ou requisitos para o exercício de sua profissão.

Rescisão do contrato de trabalho por acordo

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Artigo incluído pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

Permite que empregado e empregador rescindir contrato por mútuo acordo. O empregado irá se beneficiar com levantamento parcial do FGTS (80%) e a percepção, pela metade, do aviso prévio e metade da indenização adicional (20%) sobre o FGTS, além das férias e trezenos a que tiver direito.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Artigo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

O teto previdenciário atual é de R\$ 5.531,31 x 2 = R\$ 11.062,62.

Quem recebe acima desse valor poderá pactuar a arbitragem, a pedido do empregado ou mediante concordância expressa.

O problema é que a Lei 9.307/96 só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Quitação anual perante sindicato

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Artigo incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

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

Faculta às partes, durante a vigência ou não do contrato de trabalho, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o Sindicato dos empregados da categoria, com eficácia liberatória das parcelas especificadas no recibo.

Súmula 330 TST - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Incluído pela lei 13.467/2017

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

§ 1º A comissão será composta:

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

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

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

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

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

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição. (Incluído pela MP 808/17)

Os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D regulamentam o artigo 11 da C.F. que determina que toda empresa com mais de 200 empregados deve ter um representante eleito com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.

O artigo 510-E, incluído pela MP 808/17, estabelece que a representação dos empregados não irá substituir o sindicato na defesa dos direitos dos empregados, inclusive na esfera administrativa e judicial, resguardando a representatividade dos sindicatos.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Caput alterado pela [Lei n.º 13.467/2017](#))
- Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Artigo alterado pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. *(Artigo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)*

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. *(Artigo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)*

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação. (Artigo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (Artigo alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (Caput alterado pela Lei n.º 13.467/2017)

NORMAS COLETIVAS

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (alt. Pela MP 808)
- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189](#), de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; **Revogado pela MP 808.**

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Artigo incluído pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

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

- É imprevisível de como irão agir os tribunais diante da onda do “negociado sobre o legislado”, pois, alguns pontos poderão ser levantados.
- O rol do artigo 611-A é meramente exemplificativo, o que foi enfatizado pela expressão “entre outros”.
- Já o artigo 611-B aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo que infringir a regra, e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Art. 614...

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

alterado pela [Lei n.º 13.467/2017](#))

Ultratividade significa dar à norma jurídica efeitos além de sua vigência.

A ultratividade engessa a livre autonomia das partes de ajustar novas condições de trabalho.

O STF, nos autos da ADPF-MC 323/DF, também entendeu que não pode o TST (Súmula 277) dar efeito ultrativo à norma coletiva, pois está violando dispositivo de lei (art. 614 CLT).

Por esse motivo, foi deferida liminar pelo Min Gilmar Mendes em 14/10/16 para suspender os efeitos da Súmula 277 do TST

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Artigo alterado pela Lei

n.º 13.467/2017)

O artigo 620 dispõe sobre a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

Acordo coletivo – Firmado entre empresa e sindicato. Abrange apenas para funcionários da empresa que assinou o acordo.

Convenção Coletiva – Firmado entre sindicatos patronal e empregados. Abrange toda categoria.

Dissídio – Norma coletiva imposta em sentença judicial. Abrange toda categoria.

Com o fim da contribuição sindical obrigatória, não tem sentido a aplicação de normas coletivas para não associados, deveria alcançar apenas os associados.

CORREÇÃO DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS

- *Art. 634...*
- § 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo. (Parágrafo incluído pela [Lei n.º 13.467/2017](#))
-

ACORDO EXTRAJUDICIAL

- Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:
- ...
- f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Alínea incluída pela [Lei n.º 13.467/2017](#))
- O legislador incluiu no rol da competência das varas do trabalho os acordos realizados extrajudicialmente.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITORIAS

- Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- § 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

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

MP 808/2017

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