

NOVA CLT COMPARADA

*LEI N° 13.467, DE 13 DE
JULHO DE 2017.*

CAMILA SCHWAMBACH AZEVEDO

*"Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro*

*Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário*

*Depois prenderam os miseráveis
Mas não me importei com isso
Porque eu não sou miserável*

*Depois agarraram uns desempregados
Mas como tenho meu emprego
Também não me importei*

*Agora estão me levando
Mas já é tarde.
Como eu não me importei com ninguém
Ninguém se importa comigo.
Bertolt Brecht*

SOBRE A AUTORA

Camila Schwambach Azevedo é especialista pela Universidade de Castilla de La Mancha - Toledo, com mais de 10 anos de exercício da advocacia trabalhista em suas esferas coletiva e individual.

INTRODUÇÃO

Em um contexto de turbulência política e pouca previsibilidade quanto aos destinos e rumos das reformas da Consolidação das Leis do Trabalho, denominada por seus criadores como a “*reforma da modernização das relações de emprego*”, e da reforma previdência, o Brasil, e os operadores do direito laboral em especial, deparam-se com o impacto da aprovação da reforma trabalhista na noite do dia 12.

Neste contexto, uma série de versões sobre quais as mudanças teriam ocorrido disseminaram-se nas redes sociais, conversas entre amigos e em grande parte dos operadores do direito. Somado a esta vastidão crescente de versões, surgiram os analistas da reforma, no mais das vezes profissionais sem conhecimento algum do Direito do Trabalho, que munidos de muitas convicções e pouco conhecimento técnico, disseminaram os pontos que teriam sido alterados com a reforma.

É nesta ausência de informações mais precisas sobre quais dispositivos foram alterados que este trabalho comparado pretende, a partir do confronto da CLT até vigente e a aprovada e sancionada no dia 14 de julho, possibilitar aos operadores do direito e demais interessados o que efetivamente foi alterado

COMO MANUSEAR O MATERIAL

O presente material tem o objetivo de facilitar o estudo, apresentando uma confrontação do texto da CLT com a redação do texto da CLT reformada, bem como elencando as novas previsões inseridas no texto da consolidação.

Para facilitar e auxiliar a consulta, seguem elencados o formato e os indicadores visuais que foram utilizados no material:

- **Índice Sistemático limitado à confrontação dos dispositivos alterados**
- **Texto da CLT confrontado com a CLT reformada;**
- **O símbolo (...) foi utilizado para artigos que não foram alterados, mas que por pertinência lógica de compreensão de artigos alterados que fazem remissão a estes foram citados;**
- **As disposições alteradas na “nova CLT” estão grifadas em cinza para facilitar a visualização;**
- **Os trechos das previsões de maior impacto em comparação a**

Por fim, dada à ampla mudança da CLT, em determinadas partes deste material alguns dispositivos aprovados, ante à sua inexistência na CLT anterior, vêm desacompanhados de artigos derogados.

Exemplo:

CLT	"NOVA CLT"
<p>Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p>	<p>(...)</p>
<p>§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.</p>	<p>(...)</p>
<p>§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <u>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.</u></p>	<p>§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <u>ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</u></p> <p>§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante.</p>

Indicativo de que o texto da lei permanece com a redação original

Dispositivos alterados parcialmente e tem a parte reformada sublinhada

CLT	"NOVA CLT"
<p>Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:</p> <p>I. em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;</p> <p>II. em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.</p> <p>§ 1º. O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p>	<p>Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho <u>prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.</u></p> <p>I. Revogado</p> <p>II. Revogado</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.</p>

Previsões revogadas

i) Previsões incluídas estão em cinza

ii) Alterações de maior impacto foram colocadas em negrito

ÍNDICE SISTEMÁTICO COMPARADO

CLT	“NOVA CLT”
Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 e legislações complementares	Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, legislações complementares, incluindo Lei 13.467, de 13.7.2017
TÍTULO I INTRODUÇÃO	
<p>Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.</p> <p>§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <u>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.</u></p>	<p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <u>ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</u></p> <p>§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante.</p>
<p>Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário.</p> <p>Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.</p>	<p>(...)</p>

<p>Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado <u>estiver afastado do trabalho prestando serviço militar</u> e por motivo de acidente do trabalho.</p> <p>§ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)
<p>Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.</p> <p>Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.</p>	<p>(...)</p>

<p>Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam :</p> <p>a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;</p> <p>b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;</p> <p>c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;</p> <p>d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, <u>naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.</u></p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p> <p>§ 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</p> <p>§ 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art.</p>

	<p>104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)</p> <p>“Art. 104/CC. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.”</p>
<p>Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.</p>	<p>(...)</p>
	<p>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:</p> <p>I – a empresa devedora;</p> <p>II – os sócios atuais; e</p> <p>III – os sócios retirantes.</p> <p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.</p>
<p>Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:</p>	<p>Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.</p>

<p>I. em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;</p> <p>II. em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.</p> <p>§ 1º. O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p>	<p>I. Revogado</p> <p>II. Revogado</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.</p> <p>§ 3º. A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.</p>
	<p>Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.</p> <p>§ 1º. A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.</p> <p>§ 2º. A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.</p>

CLT	"NOVA CLT"
<p style="text-align: center;">TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO</p> <p style="text-align: center;">Capítulo I Da identificação Profissional</p> <p style="text-align: center;">Seção VII Dos Livros de Registro de Empregados</p>	
<p>Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.</p>	<p>(...)</p>

<p>Parágrafo único - 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.</p>	
<p>Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, <u>incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</u></p> <p>Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.</p>	<p>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.</p> <p>§ 1º. Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, 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.</p> <p>§ 2º. A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)</p>
	<p>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.</p>
<p>Art. 48. As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pela autoridade de primeira instância no Distrito Federal, e pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre.</p>	<p>(...)</p>

CLT	"NOVA CLT"
<p align="center">Capítulo II Da Duração do Trabalho</p> <p align="center">Seção I Disposição Preliminar</p>	
<p>Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.</p>	<p>(...)</p>
<p align="center">Seção II Da Jornada de Trabalho</p>	

<p>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.</p> <p>§ 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p> <p>§ 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p> <p>§ 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.</p>	<p>(...)</p> <p>(...)</p> <p><u>§ 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.</u></p> <p>§ 3º Revogado</p>
<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja <u>duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</u></p> <p>§ 1º. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração <u>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.</u></p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>§ 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.</p>

	<p>§ 4º. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</p> <p>§ 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.</p> <p>§ 6º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p>§ 7º. As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130." (NR)</p>
<p>Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), <u>mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</u></p> <p>§ 1º. Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 3º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas,</p>	<p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, <u>por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</u></p> <p>§ 1º. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Adaptação ao art. 7º, inciso XVI, da CF)</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, <u>na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo</u>, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p>

<p>calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 4º. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.</p>	<p>§ 4º. Revogado</p> <p>§ 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. (NR)</p> <p>§ 6º é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p>
	<p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</p>
	<p>Art. 59-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.</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>
<p>Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "<u>Da Segurança e da Medicina do Trabalho</u>", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, <u>quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do</u></p>	<p>(...)</p>

<p><u>trabalho</u>, 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.</p>	<p>Parágrafo único. <u>Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (NR)</u></p>
<p>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.</p> <p>§ 1º. O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo <u>e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.</u></p> <p>§ 2º. Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.</p> <p>§ 3º. Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º. O excesso, nos casos deste artigo, <u>pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</u></p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>
<p>Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p>	<p>(...)</p>

<p>I. os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p>	<p>(...)</p>
<p>II. os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.</p>	<p>(...)</p>
<p>Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).</p>	<p>III. Os empregados em regime de teletrabalho.</p> <p>(...)</p>

<p>CLT</p>	<p>"NOVA CLT"</p>
<p>Seção III Dos Períodos de Descanso</p>	
<p>Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.</p> <p>Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p> <p>Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam</p>	<p>(...)</p>

<p>especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.</p>	
<p>Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.</p>	<p>(...)</p>
<p>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.</p> <p>§ 1º. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.</p> <p>§ 2º. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>§ 3º. O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.</p> <p>§ 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, <u>este ficará obrigado a remunerar o período correspondente</u> com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o</p>	<p>(...)</p> <p>§ 4º. <u>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</u></p>

<p>valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p> <p>§ 5º. O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.</p>	<p>por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p> <p>(...)</p>
<p>Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.</p>	<p>(...)</p>

CLT	"NOVA CLT"
<p align="center">SEÇÃO IV DO TRABALHO NOTURNO</p>	
<p>Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.</p> <p>§ 1º. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.</p> <p>§ 2º. Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.</p> <p>§ 3º. O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral</p>	<p>(...)</p>

vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º. Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

“NOVA CLT”

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.

CLT	“NOVA CLT”
Capítulo III Do Salário Mínimo	
Seção II Das Regiões, Zonas E Subzonas	
Art. 84. Para efeito da aplicação do salário mínimo, será o país dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre.	Art. 84. Revogado
Art. 86. Sempre que, em uma região ou zona, se verificarem diferenças de padrão de vida, determinadas por circunstâncias econômicas de caráter urbano, suburbano, rural ou marítimo, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante proposta da respectiva Comissão de Salário Mínimo e ouvido o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, autorizá-la a subdividir a região ou zona, de acordo com tais circunstâncias.	Art. 86. Revogado

CLT	“NOVA CLT”
Capítulo IV Das Férias Anuais	
Seção I Do Direito a Férias e da sua Duração	
Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I. 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III. 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV. 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.	(...)

<p>§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.</p> <p>§ 2º. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.</p>	
<p>Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:</p> <p>I. dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;</p> <p>II. dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;</p> <p>III. quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;</p> <p>IV. doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;</p> <p>V. dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;</p> <p>VI. oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.</p> <p>Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.</p>	<p>Art. 130-A. Revogado</p>
<p>Seção II</p>	
<p style="text-align: center;">Da Concessão e da Época das Férias</p> <p>Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p> <p>§ 1º. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um</p>	<p>(...)</p> <p><u>§ 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</u></p>

<p>dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</p> <p>§ 2º. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.</p>	<p><u>dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</u></p> <p>§ 2º. Revogado</p> <p>§ 3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. NR</p>
<p>Seção IV</p>	
<p>Da Remuneração e do Abono de Férias</p>	
<p>Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.</p> <p>§ 1º. O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.</p> <p>§ 2º. Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.</p> <p>§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 3º Revogado</p>

“NOVA CLT”

<p>TÍTULO II-A</p> <p><u>DO DANO EXTRAPATRIMONIAL</u></p>
<p>Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.</p> <p>Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as <u>titulares exclusivas</u> do direito à reparação.</p>

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. ofensa de **natureza leve, até três vezes** o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de **natureza média, até cinco vezes** o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de **natureza grave, até vinte vezes** o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de **natureza gravíssima, até cinquenta vezes** o último salário contratual do ofendido.

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

§ 3º. Na **reincidência** entre partes idênticas, o juízo poderá **elegar ao dobro** o valor da indenização.

CLT	NOVA CLT
<p style="text-align: center;">TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO</p> <p style="text-align: center;">Capítulo III Da Proteção do Trabalho da Mulher</p> <p style="text-align: center;">Seção I Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a mulher</p>	
<p>Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.</p> <p>Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.</p>	<p>(...)</p> <p>Parágrafo único. Revogado</p>
<p>Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:</p> <p>I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;</p> <p>II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;</p> <p>III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;</p> <p>IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;</p> <p>V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou</p>	<p>(...)</p>

<p>aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;</p> <p>VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.</p> <p>Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.</p>	
<p>Seção III Dos Períodos de Descanso</p>	
<p>Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>	<p>Art. 384 Revogado</p>
<p>Seção IV Dos Métodos e Locais de Trabalho</p>	
<p>Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.</p> <p>Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.</p>	<p>(...)</p>
<p>Seção V Da Proteção à Maternidade</p>	
<p>Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.</p> <p>§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.</p> <p>§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2</p>	<p>(...)</p>

<p>(duas) semanas cada um, mediante atestado médico.</p> <p>§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.</p> <p>§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:</p> <p>I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;</p> <p>II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.</p>	
<p>Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.</p> <p>§ 1º <u>(Revogado pela Lei nº 12.010/09)</u></p> <p>§ 2º <u>(Revogado pela Lei nº 12.010/09)</u></p> <p>§ 3º <u>(Revogado pela Lei nº 12.010/09)</u></p> <p>§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.</p> <p>5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.</p>	<p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, neste incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p>

	<p>I. Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>II. Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomenda o afastamento durante a gestação;</p> <p>III. atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;</p> <p>§ 1º (excluída previsão)</p> <p>§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.</p> <p>§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período do afastamento. NR</p>
<p>Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.</p> <p>Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, 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.</p> <p>Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.</p>	<p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>§ 2. Os horários de descanso previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em</p>

	acordo individual entre a mulher e o empregador.
--	--

CLT	NOVA CLT
<p style="text-align: center;">TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO</p> <p style="text-align: center;">Capítulo Disposições Gerais</p>	
<p>Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.</p> <p>Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.</p>	(...)
<p>Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.</p>	(...)
	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</p>
<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.</p> <p>§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:</p> <p>a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;</p>	<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou <u>para prestação de trabalho intermitente.</u></p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>

<p>b) de atividades empresariais de caráter transitório;</p> <p>c) de contrato de experiência.</p>	<p>§ 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 específica. (NR)</p>
<p>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.</p>	<p>(...)</p> <p>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 do empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)</p>
<p>Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.</p> <p>Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 447. Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.</p>	<p>(...)</p>

<p>Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p>	<p>(...)</p>
	<p>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.</p> <p>Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.</p>
<p>Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.</p>	<p>(...)</p>
	<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do</p>

	<p>empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <p>I – remuneração;</p> <p>II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;</p> <p>III – décimo terceiro salário proporcional;</p> <p>IV – repouso semanal remunerado; e</p> <p>V – adicionais legais.</p> <p>§ 7º. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p> <p>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9º A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>
	<p>Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada</p> <p>Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.</p>

<p>CLT Capítulo II</p>	<p>NOVA CLT</p>
----------------------------	-----------------

Da Remuneração	
<p>Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>§ 2º. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.</p> <p>§ 3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.</p> <p>§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, <u>as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</u></p> <p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p> <p>(...)</p> <p>§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.NR</p>
<p>Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.</p> <p>§ 1º. Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos</p>	<p>(...)</p>

percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).

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

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

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

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

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e

	coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (NR)
<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>na mesma localidade</u>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p> <p>§ 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 <u>não for superior a 2 (dois) anos.</u></p> <p>§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.</p> <p>§ 3º. No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão <u>ser feitas alternadamente</u> por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.</p> <p>§ 4º. O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.</p>	<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>no mesmo estabelecimento empresarial</u>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p> <p>§ 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 <u>não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</u></p> <p>§ 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, <u>dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</u></p> <p>§ 3º. No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antigüidade, <u>ou por apenas um dos critérios,</u> dentro de cada categoria profissional.</p> <p>(...)</p> <p>§ 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. (NR)</p> <p>§ 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%</p>

	(cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)
Capítulo III Da Alteração	
<p>Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.</p> <p>Parágrafo único. 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.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º (...)</p> <p>§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)</p>

CLT	“NOVA CLT”
Capítulo V Da rescisão	
<p>Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, <u>o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.</u></p> <p>§ 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma</p>	<p>Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador <u>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.</u></p> <p>§ 1º Revogado</p>

de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º. Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º. O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º. Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 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.

§ 9º (vetado).

(...)

§ 3º Revogado

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

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

(...)

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

a) Revogado

b) Revogado.

§ 7º Revogado

(...)

	<p>§ 10º. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (NR)</p>
	<p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>
	<p>Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</p>
<p>Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:</p> <p>a) ato de improbidade;</p> <p>b) incontinência de conduta ou mau procedimento;</p> <p>c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;</p> <p>d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;</p> <p>e) desídia no desempenho das respectivas funções;</p> <p>f) embriaguez habitual ou em serviço;</p>	<p>(...)</p>

<p>g) violação de segredo da empresa;</p> <p>h) ato de indisciplina ou de insubordinação;</p> <p>i) abandono de emprego;</p> <p>j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>l) prática constante de jogos de azar.</p> <p>Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.</p>	<p>m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.</p> <p>(...)</p>
<p>Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:</p> <p>a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;</p> <p>b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;</p> <p>c) correr perigo manifesto de mal considerável;</p> <p>d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;</p> <p>e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;</p>	<p>(...)</p>

<p>f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.</p> <p>§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.</p> <p>§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.</p> <p>§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.</p>	<p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>
<p>Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.</p>	<p>(...)</p>
	<p>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:</p> <p>I – por metade:</p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>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;</p> <p>II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 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</p>

	<p>maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-desemprego.”</p>
--	---

<p>Capítulo X Disposições Especiais</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
	<p>Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996.</p> <p>Art. 507-B É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</p> <p>Parágrafo único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele estabelecidas.</p>

“NOVA CLT”

<p>TÍTULO IV-A</p> <p>DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p>
<p>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.</p> <p>§ 1º A comissão será composta:</p> <p>I- nas empresas com mais de duzentos empregados e até três mil empregados, por três membros;</p> <p>II- nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;</p> <p>III- nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.</p>

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

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

I- representar os empregados perante a administração da empresa;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada 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 subseqüentes.

§ 2º O mandato de membro da 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.

TÍTULO V DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL Seção VI Dos Direitos dos Exercentes de Atividades ou Profissões e dos Sindicalizados	
CLT Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, <u>salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.</u> Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subseqüente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.	“NOVA CLT” Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (...)

Seção I Da Fixação e do Recolhimento do Imposto Sindical	
CLT Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas	“NOVA CLT” Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas

<p>referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas." (NR)</p>
<p>Art. 579. <u>A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</u></p>	<p>Art. 579. <u>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 profissional ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. NR</u></p>
<p>Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.</p> <p>§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:</p> <p>a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;</p> <p>b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.</p> <p>§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.</p>	<p>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 <u>que autorizam prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.</u></p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>(...)</p>

<p>§ 1º. O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.</p> <p>§ 2º. O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.</p>	
<p>Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.</p>	<p>Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. NR</p>
<p>Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea c do inciso I e na alínea d do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.</p> <p>Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas a e b do inciso I e nas alíneas a e c do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.</p>	<p>(...)</p>

<p>Seção V</p> <p>Disposições Gerais</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 601. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 601 Revogado.</p>
<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da imposto sindical <u>serão descontados</u> no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p> <p>Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.</p> <p>Art. 603. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho</p>	<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical <u>e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados</u> no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>

<p>de sua missão e a exhibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena da multa cabível.</p>	
<p>Art. 604. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.</p>	<p>Art. 604 Revogado</p>

<p>TÍTULO VI CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p> <p>§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.</p> <p>§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.</p>	<p>(...)</p>
	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>I- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II- banco de horas anual;</p> <p>III- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p>

IV- adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 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 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;

XIII- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

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

XV- participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

	<p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objetivo a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>
	<p>Art. 611-B Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ul style="list-style-type: none">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 do 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 dos 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;

	<p>XXVIII- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX- tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>XXX- as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392- A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.</p> <p>Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 614. - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p> <p>§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.</p> <p>§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo</p>	<p>(...)</p>

<p>de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.</p> <p>§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.</p>	<p>§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos, sendo <u>vedada a ultratividade.</u></p>
<p>Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.</p>	<p>Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.</p>

<p style="text-align: center;">TÍTULO VII</p> <p style="text-align: center;">DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS</p> <p style="text-align: center;">Capítulo II</p> <p style="text-align: center;">Dos Recursos</p> <p style="text-align: center;">CLT</p>	
<p>Art. 634. Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.</p> <p>Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.</p>	<p style="text-align: center;">“NOVA CLT”</p> <p>(...)</p> <p>(...) § 1º</p> <p>§ 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.</p>

<p style="text-align: center;">TÍTULO VIII</p> <p style="text-align: center;">DA JUSTIÇA DO TRABALHO</p> <p style="text-align: center;">CAAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">SEÇÃO II</p> <p style="text-align: center;">DA JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA DAS JUNTAS</p> <p style="text-align: center;">CLT</p>	
<p>Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:</p>	<p style="text-align: center;">NOVA CLT</p> <p>(...)</p>

<p>a) conciliar e julgar:</p> <p>I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;</p> <p>II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;</p> <p>III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;</p> <p>IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;</p> <p>b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;</p> <p>c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;</p> <p>d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;</p> <p>e) <u>(Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)</u></p> <p>V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;</p> <p>Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.</p>	<p>f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">Capítulo V</p> <p style="text-align: center;">Do Tribunal Superior do Trabalho</p> <p style="text-align: center;">Seção III</p> <p style="text-align: center;">Da Competência do Tribunal Pleno</p>	
CLT/43	NOVA CLT
<p>Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:</p> <p>I - em única instância:</p> <p>a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público;</p> <p>b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei;</p> <p>c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior;</p> <p>d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei;</p> <p>e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão;</p> <p>f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.</p> <p>g) aprovar tabelas de custas emolumentos, nos termos da lei;</p> <p>h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas</p>	<p>(...)</p> <p>f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;</p>

previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal.

II - em última instância:

a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária;

b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas "b" e "c" do inciso I deste artigo;

c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando esta diverjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal;

d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno;

e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acordãos.

§ 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea "c", deste artigo, terá força de prejudgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902.

§ 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal:

a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes;

b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei;

c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista;

<p>d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acordãos;</p> <p>e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão.</p>	<p>§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.</p> <p>§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimidade para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. NR</p>
--	---

<p>TÍTULO X</p> <p>DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO</p> <p>Capítulo II</p> <p>Do Processo em Geral</p> <p>Seção I</p> <p>Dos Atos, Termos e Prazos Processuais</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e <u>são contínuos e irrelevantes</u>, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.</p> <p>Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia</p>	<p>Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.</p> <p>§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:</p>

<p>feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.</p>	<p>I- quando o juízo entender necessário;</p> <p>II- em virtude de força maior devidamente comprovada.</p> <p>§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-se às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.</p>
---	--

Seção III	
Das custas e Emolumentos	
CLT	NOVA CLT
<p>Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:</p> <p>I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;</p> <p>II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;</p> <p>III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;</p> <p>IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.</p> <p>§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.</p>	<p>Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:</p> <p>(...)</p>

<p>§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.</p> <p>§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.</p> <p>§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.</p>	
<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.</p> <p>§ 1º 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.</p> <p>§ 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, <u>àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.</u></p>	<p>(...)</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, <u>àqueles que perceberem salário igual ou inferior 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</u></p> <p>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido <u>à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.</u> NR</p>
<p>Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:</p> <p>I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou</p>	<p>(...)</p>

<p>municipais que não explorem atividade econômica;</p> <p>II – o Ministério Público do Trabalho.</p> <p>Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.</p>	
<p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.</p>	<p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária de justiça gratuita.</p> <p>§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.</p> <p>§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.</p> <p>§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. NR</p>

Seção IV	
Das Partes e dos Procuradores	
CLT	“NOVA CLT”
<p>Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.</p> <p>§ 1º. Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.</p>	(...)

<p>§ 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.</p> <p>§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.</p>	
	<p>Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.</p> <p>§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.</p> <p>§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:</p> <ul style="list-style-type: none">I- o grau de zelo do profissional;II- o lugar de prestação do serviço;III- a natureza e a importância da causa;IV- o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. <p>§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.</p> <p>§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.</p> <p>§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.</p>

Art. 792. Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.

Art. 792 Revogado.

“NOVA CLT”

**Seção IV-A
Da Responsabilidade Por Dano Processual**

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

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

I- deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II- alterar a verdade dos fatos;

III- usar o processo para conseguir objetivo ilegal;

IV- opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V- proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI- provocar incidente manifestamente infundado;

VII- interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

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

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO IX	
DAS PROVAS	
CLT	“NOVA CLT”
<p>Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.</p>	<p>Art. 818. O ônus da prova incumbe:</p> <p>I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;</p> <p>II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.</p> <p>§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça</p>

	<p>por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.</p> <p>§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.</p> <p>§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (NR)</p>
--	---

<p>Capítulo III</p> <p>Dos Dissídios Individuais</p> <p>Seção I</p> <p>Da Forma da Reclamação e da Notificação</p>	
<p>Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:</p> <p>a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;</p> <p>b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.</p> <p>§ 1º. Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p> <p>§ 2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, <u>que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor</u>, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p> <p>§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.</p> <p>§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (NR)</p>

<p>Art. 841. Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.</p>	<p>(...)</p>
<p>§ 1º. A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.</p>	<p>(...)</p>
<p>§ 2º. O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (NR)</p>

<p>Seção II</p> <p>Da Audiência de Julgamento</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.</p> <p>§ 1º. É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.</p> <p>§ 2º. Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.</p>	<p>(...)</p>

	<p>§ 3º. O preposto a que se refere o § 1 deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. NR</p>
<p>Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p> <p>Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o presidente <u>suspender o julgamento</u>, designando nova audiência.</p> <p>§ 2º Na hipótese de <u>ausência do reclamante</u>, este será <u>condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.</u></p> <p>§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.</p> <p>§ 4º <u>A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:</u></p> <p>I – <u>havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;</u></p> <p>II – <u>o litígio versar sobre direitos indisponíveis;</u></p> <p>III – <u>a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;</u></p> <p>IV – <u>as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.</u></p> <p>§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (NR)</p>
<p>Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.</p>	<p>(...)</p> <p>Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (NR)</p>

“NOVA CLT”

SEÇÃO IV
Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

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

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

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal.

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

“Art. 133, CPC. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de descon sideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

Art. 301. A tutela de urgência de natureza cautelar pode ser efetivada mediante arresto, sequestro, arrolamento de bens, registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para assegu ração do direito.”

“NOVA CLT”

Capítulo III-A Do Processo de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial	
Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.	
§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.	
§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.	
Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica os prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.	
Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.	
Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.	
Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.	

Capítulo V Da Execução Seção I Das Disposições Preliminares CLT/43	“NOVA CLT”
---	-------------------

<p>Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.</p> <p>Parágrafo único. Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.</p>	<p>(...)</p> <p>Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (NR)</p>
<p>Art. 877. É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.</p>	
<p>Art. 878. A execução poderá ser promovida <u>por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente</u>, nos termos do artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.</p>	<p>Art. 878. A execução será promovida pelas partes, <u>permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.</u></p> <p>Parágrafo único. Revogado</p>
<p>Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.</p> <p>§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal.</p> <p>§ 1º-A. A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas.</p> <p>§ 1º-B. As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de</p>	<p>(...)</p>

<p>liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente.</p> <p>§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.</p> <p>§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.</p> <p>§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.</p> <p>§ 5º— O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quanto o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão judiciário.</p> <p>§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.</p>	<p>§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.</p> <p>§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD), divulgada pelo Banco Central do Brasil, observado o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991. (NR)</p>
---	--

<p>Seção II</p> <p>Do Mandado e da Penhora</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.</p>	<p>Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, <u>apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.</u> (NR)</p>

<p>Art. 883. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.</p>	
	<p>Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.</p>

<p>Seção III</p> <p>Dos Embargos à Execução e da sua Impugnação</p>	
<p>CLT</p>	<p>“NOVA CLT”</p>
<p>Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exeqüente para impugnação.</p> <p>§ 1º. A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.</p> <p>§ 2º. Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.</p> <p>§ 3º. Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exeqüente igual direito e no mesmo prazo.</p> <p>§ 4º. Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.</p> <p>§ 5º. Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação</p>	<p>(...)</p>

<p>tidas por incompatíveis com a Constituição Federal.</p>	<p>§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.</p>
--	--

<p align="center">Capítulo VI</p> <p align="center">Dos Recursos</p>	
<p>CLT</p>	<p>"NOVA CLT"</p>
<p>Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:</p> <p>a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;</p> <p>b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;</p> <p>c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.</p> <p>§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo.</p> <p>§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:</p> <p>I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;</p>	<p>(...)</p>

II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional;

III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicação, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do [Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 \(Código de Processo Civil\)](#).

§ 4º Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência.

§ 5º A providência a que se refere o § 4º deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista,

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

§ 3º Revogado

§ 4º Revogado

§ 5º Revogado

ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecuráveis.

§ 6º Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência.

§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados.

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela [Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011](#).

§ 11. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

§ 6º Revogado

<p>§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.</p> <p>§ 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.</p>	<p>§ 14º O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade. (NR)</p>
<p>Art.896-A. O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.</p>	<p>(...)</p> <p>§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:</p> <p>I – econômica, o elevado valor da causa;</p> <p>II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;</p> <p>III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;</p> <p>IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.</p> <p>§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, <u>cabendo agravo desta decisão para o colegiado.</u></p> <p>§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar <u>sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.</u></p> <p>§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado <u>acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.</u></p> <p>§ 5º <u>É irrecurável a decisão monocrática do Relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.</u></p>

	<p>§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas. (NR)</p>
<p>Art. 899. - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.</p> <p>§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.</p> <p>§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região.</p> <p>§ 3º <u>(Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)</u></p> <p>§ 4º O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o <u>art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966</u>, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.</p> <p>§ 5º Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do <u>art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966</u>, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º.</p> <p>§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.</p> <p>§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento)</p>	<p>(...)</p> <p>§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.</p> <p>§ 5º Revogado</p>

<p>do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar.</p> <p>§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo.</p>	<p>§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.</p> <p>§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.</p> <p>§ 11 O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. (NR)</p>
--	--

<p>Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974</p>	<p>Passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>
<p>Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado <u>destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</u></p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.</p> <p>§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.</p>	<p>Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução <u>de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.</u></p> <p>§ 1º (...)</p> <p>§ 2º (...)</p>
	<p>Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e</p>

	<p>enquanto os serviços, <u>que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante</u>, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:</p> <p>I – relativas a:</p> <p>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;</p> <p>b) direito de utilizar os serviços de transporte;</p> <p>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;</p> <p>d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</p> <p>II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.</p> <p>§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.</p> <p>§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.</p>
<p>Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de <u>serviços determinados e específicos</u>.</p> <p>§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p> <p>§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da</p>	<p>Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a <u>quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal</u>.</p> <p>(...)</p>

<p>empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.</p> <p>§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.</p> <p>§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p> <p>§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.</p>	
<p>Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:</p> <p>I - qualificação das partes;</p> <p>II - especificação do serviço a ser prestado;</p> <p>III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;</p> <p>IV - valor.</p>	<p>(...)</p>
	<p>Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.</p>
	<p>Art. 5º-D O empregado que for demitido <u>não poderá prestar serviços para esta mesma empresa</u> na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.</p>

Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990	Passa a vigorar com a seguinte inclusão:
<p>Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:</p>	<p>I-A – a extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;</p>

Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991	Passa a vigorar com as seguintes alterações:
<p>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</p> <p>(...)</p> <p>§ 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total:</p> <p>a) o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal;</p> <p>§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:</p> <p>(...)</p> <p>h) as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal;</p> <p>q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa;</p>	<p>(...)</p> <p>§ 8º Revogado</p> <p>a) Revogado</p> <p>h) as diárias para viagens;</p> <p>q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;</p> <p>z) os prêmios e os abonos;</p>

<u>MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.226, DE 4 DE SETEMBRO DE 2001.</u>
<p>Art. 2º O Tribunal Superior do Trabalho regulamentará, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista, assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão. (REVOGADO)</p>