

RESUMO DA REFORMA TRABALHISTA

1. Direito Material do Trabalho

1.1. Grupo econômico

Foi alterado o § 2º do art. 2º da CLT, retirando a referência a “*empresa principal e cada uma das subordinadas*”. Desde que integrem um grupo econômico, as empresas “*serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*”. Acrescentado o § 3º, dispondo que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, sendo necessário, para configurar o grupo, “*a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes*”.

1.2. Tempo de serviço

O parágrafo único do art. 4º da CLT foi substituído pelo § 1º e manteve a mesma redação, ou seja, considera tempo de serviço os períodos em que o empregado presta serviço militar ou por motivo de acidente do trabalho. O novo § 2º relaciona as hipótese de situações que não se incluem na contagem do tempo de serviço. A primeira delas é quando o empregado, por escolha própria, busca proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas. Outra hipótese é aquela em que o empregado entra ou permanece nas dependências da empresa em atividades particulares. São listadas nada menos do que oito dessas atividades.

1.3. Fonte subsidiária

Mantido o caput art. 8º da CLT, mas o parágrafo único foi substituído por três outros §§, sendo que o primeiro continua indicando o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho, porém excluiu o trecho: “*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*”. O novo § 2º reza que súmulas e enunciados do TST e dos Regionais “*não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei*”. O § 3º dispõe que, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente na conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, obedecendo o art. 104 do Código Civil, e atuará com intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

1.4. Responsabilidade do sócio

Adicionado, na CLT, o art. 10-A, sobre a responsabilidade do sócio retirante por obrigações trabalhistas do tempo em que participava da sociedade. Ele responde subsidiariamente e em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, devendo ser observada a seguinte ordem de preferência: I – empresa devedora; II – sócios atuais; III – sócios retirantes. O parágrafo único do mesmo artigo prevê que o sócio retirante passa a responder solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

1.5. Prescrição

Revogados os incisos I e II do art. 11 da CLT, adequando-se o texto à Constituição Federal. Mantido o § 1º sobre ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social, em relação às quais não há prescrição. Acrescentados os §§ 2º e 3º, sendo que o primeiro reza que, no caso de pedido que envolva prestações sucessivas, a prescrição é total, salvo se o direito estiver assegurado em lei. O outro § dispõe que a prescrição interrompe pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente e ainda que seja extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

1.6. Prescrição intercorrente

De acordo o art. 11-A, acrescentado à CLT, a prescrição intercorrente ocorre no processo do trabalho no prazo de dois anos. Foram ainda incluídos dois §§, o primeiro estabelecendo que o prazo começa a fluir quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. O § 2º reza que a declaração de prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição

1.7. Multas

A multa por manter empregado sem registro na CTPS – art. 47 da CLT – passa de um salário mínimo, por cada empregado, para R\$ 3.000,00, acrescido de igual valor em caso de reincidência. O parágrafo único do mesmo artigo foi substituído por dois outros, sendo que o primeiro reduz a multa para R\$ 800,00 quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. Conforme o § 2º, a infração ao que consta do *caput* do artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. Incluído o art. 47-A na CLT, fixando a multa de R\$ 600,00 para o empregador que não informar os dados previstos no parágrafo único do art. 41 da CLT.

1.8. Horas in itinere

O § 2º do art. 58 da CLT sofreu radical mudança, desaparecendo as chamadas horas *in itinere*. Agora, o deslocamento de casa até o local de trabalho ou vice-versa, por qualquer meio, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada, por não ser tempo à disposição do empregador. Em consequência, foi revogado o § 3º do mesmo artigo, que previa os casos em que microempresas e empresas de pequeno porte poderiam, por meio de acordo ou convenção coletiva, regulamentar o transporte fornecido por essas empresas.

1.9. Tempo parcial

Modificado o art. 58-A da CLT, passando o regime de tempo parcial a ser de até trinta horas semanais, sem horas extras, ou vinte e seis horas, com possibilidade de horas extras até seis horas semanais (eram vinte e cinco horas). Permaneceram os §§ 1º e 2º, sendo que este último exige negociação coletiva. Foram acrescentados os §§ 3º a 7º, regulando, entre outros pontos, o adicional das horas extras, o limite destas e sua compensação na semana seguinte, bem como facultou, aos empregados sob esse regime, converter um terço das férias em abono pecuniário, aplicável, quanto aos outros dispositivos relativos às férias, o art. 130 da CLT.

1.10. Horas extras e compensação

No essencial, foi mantida a redação do art. 59 da CLT. A autorização para compensar o horário passou a ser por “*acordo individual*” (era “*acordo escrito*”) e também por convenção coletiva e acordo coletivo (antes era contrato coletivo). Corrigiu-se o percentual de 20% para 50% no § 1º. O § 3º teve breve mudança para incluir o banco de horas e o § 4º foi revogado. Foram acrescentados os §§ 5º e 6º, o primeiro dispondo que o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação seja no período máximo de seis meses. O § 6º autoriza a compensação em acordo individual escrito ou tácito, mas as horas extras terão de ser compensadas no mesmo mês. O art. 59-B acrescentado dispõe que o não atendimento das exigências legais de compensação, mesmo em acordo tácito, não implica repetição do pagamento das horas extras se não ultrapassada a carga máxima semanal, devido apenas o adicional. O parágrafo único diz que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação e o banco de horas.

1.11. Regime 12x36

O novo art. 59-A autoriza o regime 12x36, que pode ser estabelecido por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo, sendo que os intervalos podem ser observados ou indenizados. O parágrafo único reza que a remuneração mensal abrange descanso semanal, feriados e prorrogações de trabalho noturno. Foi incluído o parágrafo único no art. 60 da CLT para isentar de licença prévia o regime 12x36 (como exige o *caput* do artigo no caso de atividade insalubre). O § 1º do art. 61 foi alterado para retirar a exigência de comunicar à autoridade competente o excesso de jornada a que se refere o *caput* do artigo.

1.12. Intervalo

A penalidade pela não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada, pelo empregador, de acordo com o então § 4º do art. 71 da CLT, dava margem a dúvidas, que o TST tentou sanar com a Súmula 437. O referido parágrafo foi modificado, deixando claro que, se

cometida a infração, o empregador terá de pagar apenas o período suprimido, com o acréscimo de 50% sobre a hora normal, tendo essa parcela natureza indenizatória. A redução ou ampliação do intervalo interjornada passou a ser possível com a adoção do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (novo art. 611-A da CLT), obedecido o mínimo de trinta minutos para descanso e refeição.

1.13. *Teletrabalho*

O teletrabalho – prestação de serviço fora das dependências do empregador mediante uso de tecnologias da informação e da comunicação – está agora regulamentado nos arts. 75-A a 75-E da CLT, incluídos pela Lei 13.467. Os principais pontos são: a) eventuais comparecimentos à empresa não descaracteriza o regime; b) essa modalidade de serviço deve constar expressamente do contrato de trabalho, especificadas as atividades do empregado; c) pode ser mudado para o regime presencial ou vice-versa, por mútuo acordo entre as partes ou para o presencial por determinação do empregador, obedecido, nesse caso, o prazo de 15 dias; d) as disposições sobre equipamentos devem constar de contrato escrito; e) o empregado se compromete a observar instruções sobre acidente do trabalho fornecidas pelo empregador.

1.14. *Férias*

O § 1º do art. 134 da CLT foi alterado para permitir o gozo das férias em três períodos, desde que haja concordância do empregado. Um desses períodos não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos. Foi revogado o § 2º, que proibia o desdobramento das férias aos que tinham menos de 18 anos de idade e mais de 50 anos. Ficou vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

1.15. *Reparação por dano extrapatrimonial*

Os novos arts. 223-A a 223-G regulam o assunto. Esse tipo de dano tem como causa “a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica”, sendo detalhados, nos arts. 223-C e 223-D, os bens que podem ser atingidos em ambas as pessoas. A responsabilidade pelo dano extrapatrimonial é de todos que tenham colaborado para ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. O pedido de reparação pode ser cumulativo com o pedido de indenização por danos materiais, devendo o juízo, na decisão, discriminar os valores separadamente. Lucros cessantes e danos emergentes não interferem na avaliação dos danos extrapatrimoniais. Na apreciação do pedido de reparação por dano extrapatrimonial, o juízo deve levar em conta nada menos do que doze critérios especificados no art. 223-G, figurando, entre outros: a) natureza do bem tutelado; b) intensidade do sofrimento ou da humilhação; c) reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão; d) extensão e duração dos efeitos da ofensa; e) grau de dolo ou culpa; f) situação social e econômica das partes envolvidas. O § 1º do mesmo artigo fixa os valores máximos da indenização em caso de procedência do pedido, baseados no salário do ofendido (pessoa física) ou do ofensor (pessoa jurídica). Será considerada também a natureza leve, média, grave ou gravíssima da ofensa. Se houver reincidência, a indenização passará a ser dobrada.

1.16. *Gestante e lactante*

Acrescentados o art. 394-A e §§ à CLT, que se referem às atividades da gestante e da lactante em condições insalubres. A empregada será afastada, sem prejuízo da remuneração (incluído o adicional respectivo), durante a gestação, se a atividade é de grau máximo. Sendo a atividade em grau médio ou mínimo, a gestante terá de apresentar atestado de saúde, por médico de sua confiança, recomendando o afastamento. O atestado também será exigido para o afastamento, em qualquer grau, durante a lactação. O empregador pagará o adicional, mas compensará no recolhimento das contribuições legais. Se não for possível o trabalho da gestante ou lactante em local salubre, a hipótese será considerada como gravidez de risco. Os dois horários de descansos para amamentação previstos no art. 396 devem ser definidos em acordo individual.

1.17. *Trabalho autônomo*

O acrescentado art. 442-B à CLT reza que a contratação de autônomo, desde que cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, por prazo determinado ou indeterminado, afasta a qualidade de empregado (art. 3º da CLT).

1.18. *Trabalho intermitente*

O *caput* do art. 443 da CLT foi ampliado para incluir o trabalho intermitente e acrescentado o § 3º, que o define como uma prestação de serviço, com subordinação, que não é contínua e alterna períodos de inatividade. As horas, dias e meses serão determinados independentemente da atividade do empregado e do empregador. Os aeronautas, regidos por legislação própria, estão excluídos. O art. 452-A foi incluído na CLT para regulamentar o trabalho intermitente. Podem ser destacados os seguintes pontos: a) o contrato será escrito, contendo o valor do salário, que não pode ser inferior ao mínimo legal (por cada hora) ou inferior ao devido a quem exerce a mesma função; b) a convocação para novo serviço se fará com, no mínimo, três dias de antecedência; c) o prazo para resposta à convocação será de um dia útil, presumindo-se o silêncio como recusa (que

não descaracteriza a subordinação); d) aceita a oferta, a parte que descumpri-la pagará multa de 50% da remuneração devida; e) o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador; f) os §§ 6º ao 9º regulam a forma de pagamento, os recolhimentos e as férias.

1.19. *Vestimenta e serviço médico*

O art. 456-A, acrescentado à CLT, dispõe que, no ambiente de trabalho, cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta do empregado e nela podem ser usadas logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, além de outros itens ligados à atividade. O trabalhador se responsabiliza pela higienização, salvo se isso terá de ser feito de forma não comum.

Os valores relativos a serviços médicos ou odontológicos prestados ao empregado, bem como outras despesas relacionadas à saúde, não integram o salário para qualquer efeito, inclusive previdenciário.

1.20. *Composição do salário*

O caput do art. 457 da CLT e seu § 3º permaneceram inalterados, porém os §§ 1º e 2º foram modificadas, tendo sido acrescido o § 4º. Agora integram o salário, além da importância fixa, apenas as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Assim, não integram, mesmo que habituais: ajuda de custo, auxílio-alimentação (não pode ser em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos. Em consequência, tais verbas não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base para incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O novo § 4º define prêmio como sendo liberalidades concedidas pelo empregador (bens, serviços, dinheiro) a empregado ou grupo de empregados por desempenho superior ao normal.

1.21. *Equiparação*

As mudanças ocorridas na redação do caput do art. 461 da CLT se deram para trocar a expressão “na mesma localidade” por “no mesmo estabelecimento” e acrescentar “etnia” no rol das situações que não poderão sofrer distinção. Em caso de discriminação por sexo ou etnia, cabe multa em favor do discriminado (§ 6º). O § 1º estabeleceu duas diferenças de tempo entre reclamante e paradigma que invalidam a equiparação: mais de quatro anos no tempo de serviço e mais de dois anos na mesma função. O § 2º dispensa homologação ou registro do plano de cargos e salários em órgão público e o § 3º autoriza as promoções só por merecimento ou só por antiguidade (não mais por ambos os critérios). O § 5º proíbe a indicação de paradigma remoto, ou seja, aquele que, no cargo ou na função, não foi contemporâneo do empregado que requer a equiparação.

1.22. *Cargo de confiança*

O caput do art. 468 da CLT permaneceu inalterado, mas seu parágrafo único passou a ser § 1º. Adicionado o § 2º, que amplia o alcance do parágrafo anterior, determinando que o retorno ao cargo efetivo, de empregado que antes exercia cargo de confiança, não lhe assegura o direito de ser mantido o pagamento da gratificação correspondente “que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício na respectiva função”.

1.23. *Despedida por justa causa – mais uma hipótese*

Na relação das hipóteses que ensejam a despedida por justa causa – art. 482 da CLT – foi acrescentada a alínea “m”, a qual reza: “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”.

1.24. *Extinção do contrato*

Por força da Reforma, o art. 477 da CLT ganhou nova redação e agora lista as obrigações do empregador quando o contrato de trabalho é extinto: a) anotar a CTPS; b) comunicar a dispensa aos órgãos competentes; c) pagar as verbas rescisórias no prazo e na forma previstos no mesmo artigo. Os §§ 1º, 3º e 7º foram revogados e, portanto, passou a ser dispensável a assistência sindical ou do Ministério do Trabalho no caso de pedido de demissão ou rescisão contratual de empregado com mais de um ano de serviço. Os §§ 2º e 5º permaneceram. O § 4º, com redação alterada, regula a forma de pagamento das verbas rescisórias, que devem ser em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Este último não pode ser usado quando o empregado for analfabeto. Prazo de entrega de documentos e de pagamento: dez dias a contar do término do contrato (§ 6º).

Acrescentados à CLT os arts. 477-A e 477-B, que regulam as dispensas imotivadas. Tanto a individual como a plúrima e a coletiva se equiparam para todos os fins. Para efetivar qualquer delas, não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva (CCT) ou acordo coletivo (ACT). No caso de PDV ou PDI previsto em CCT ou ACT, a quitação é plena e irrevogável, salvo se as partes estipularam em contrário. Foi criada a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo (art. 484-A), fazendo jus o empregado aos seguintes direitos: a) metade do aviso prévio (se indenizado) e da multa do FGTS; b) demais verbas integrais; c) sacar 80% dos depósitos do FGTS. Perde direito ao seguro-desemprego.

1.25. *Arbitragem*

A arbitragem, em contratos individuais, passou a ser admitida na legislação trabalhista, com a adição do art. 507-A à CLT, mas somente para os que recebem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social. A cláusula compromissória da arbitragem será de iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa nos termos da lei 9.307/96.

1.26. *Quitação anual*

O novo art. 507-B da CLT faculta a empregados e empregadores, perante sindicato dos primeiros, firmarem termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Exige o parágrafo único que o termo discrimine obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente. A quitação tem eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

1.27. *Representação dos empregados*

Nada menos do que quatro artigos e muitos parágrafos foram introduzidos na CLT – 510-A a 510-D – para regulamentar a representação dos empregados nas empresas com mais de duzentos trabalhadores. Em face da extensão dos dispositivos, o melhor é consultá-los diretamente. Tratam, em resumo: a) composição da comissão que representa os empregados, cujos membros serão em número de três (empresa de 200 a 3.000 empregados), de cinco (3.000 a 5.000) e de sete (mais de 5.000); b) atribuições da comissão; c) eleição para compor a comissão, que deverá ser convocada, por edital, com antecedência de 30 dias, contados do término do mandato anterior; d) duração do mandato: um ano, sem se afastar da função. Os membros da comissão não poderão sofrer despedida arbitrária, desde o registro da candidatura e até um ano após o fim do mandato.

1.28. *Contribuição sindical*

A Reforma retirou a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical alterando a redação dos arts. 545, 578, 579, 582, 583 e 587 da CLT. Os empregadores agora somente são obrigados a descontar da folha de pagamento, relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados “que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”. O recolhimento referente aos empregados e trabalhadores avulsos será em abril e os referentes a autônomos e profissionais liberais, em fevereiro, também desde que haja autorização prévia e expressa. Empregadores podem optar por recolher a contribuição sindical, devendo fazê-lo no mês de janeiro de cada ano ou quando requererem o registro ou a licença para exercer suas atividades.

1.29. *Prevalência do negociado sobre o legislado*

A convenção coletiva (CCT) e o acordo coletivo (ACT) passaram a ter prevalência sobre a legislação trabalhista exclusivamente nas hipóteses relacionadas no novo art. 611-A da CLT. São quinze incisos, sendo conveniente consultar cada um deles. Outro dispositivo incluído na CLT (611-B) discrimina – em trinta incisos – os direitos que não podem ser objeto de supressão ou redução em CCT ou ACT. A inexistência de contrapartidas nos indicados instrumentos coletivos não ensejam nulidade, mas sendo procedente a ação anulatória – que os sindicatos participam como litisconsortes necessários – a cláusula compensatória também será anulada. Cláusula que reduz salário ou jornada deverá prever proteção aos empregados contra dispensa imotivada no prazo de vigência do instrumento.

1.30. *Estabelecer ou alterar súmulas*

Com a mudança de redação da alínea “f” do inciso I do art. 702 da CLT, aumentaram as exigências para serem estabelecidas ou alteradas súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme. Terá de ser pelo voto de, pelo menos, dois terços dos membros do Tribunal Pleno, se a matéria já fora decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas (ao menos em dez sessões em cada uma delas). O Pleno pode ainda restringir os efeitos da súmula ou decidir que terá eficácia a partir da publicação no DO. Os acrescentados §§ 3º e 4º rezam que as sessões serão públicas, divulgadas com 30 dias de antecedência no mínimo, permitida a sustentação oral de representantes de entidades que relaciona.

1.30. *Trabalho temporário*

O art. 2º da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) fez algumas alterações na Lei 6.019/74 (Trabalho temporário), incluindo os novos arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D. Em resumo, eles regulam os seguintes pontos: a) a prestação de serviço a terceiros de qualquer atividade destes, inclusive a sua principal, desde que a prestadora tenha capacidade econômica compatível; b) os empregados da empresa prestadora gozarão das mesmas condições asseguradas aos que trabalham para a contratante, no tocante a alimentação, transporte, assistência médica, entre outras; c) o salário equivalente depende de constar do acordo; d) não pode figurar como contratada a empresa cujos sócios tenham prestado serviço à contratante nos últimos dezoito meses; e) o empregado demitido não pode prestar serviço à mesma empresa contratante, como empregado da prestadora, antes de dezoito meses.

1.31. *Artigos da CLT, sobre direito material, revogados*

Art. 58, § 3º – Horas *in itinere* no caso de microempresa e empresa de pequeno porte.

Art. 59, § 4º – Empregados sob regime de tempo parcial não poderiam prestar horas extras.

Art. 84 – Dividia o país em 22 regiões para efeito de aplicação do salário-mínimo.

Art. 86 – Autorizava a subdivisão das regiões a que se referia o art. 84.

Art. 130-A – Tratava de férias de empregados sob o regime de tempo parcial.

Art. 134, § 2º - Não permitia o desdobramento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Art. 143, § 3º – Empregado sob o regime de tempo parcial não poderiam fazer jus ao abono de 1/3 das férias.

Art. 372, parágrafo único – Excluía da proteção do *caput* do artigo a mulher que trabalhava com familiares.

Art. 384 – Determinava a observância de 15 minutos antes da prestação de horas extras.

Art. 477, §§ 1º, 3º e 7º – Regulavam o pedido de demissão ou o recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço, que teria de ser feito com assistência sindical ou do Ministério do Trabalho.

Arts. 601 e 604 – Eram dispositivos que se referiam à contribuição sindical.

Art. 792 – Autorizava maiores de 18 anos e menores de 21 anos, bem como mulheres casadas, a ajuizar ações na Justiça do Trabalho sem assistência de pais, tutores ou maridos.

2. Direito Processual do Trabalho

2.1. Competência da Justiça do Trabalho, prazos e custas

A Justiça do Trabalho passou a ser competente para homologar acordo extrajudicial (alínea “f” do art. 652). Consulte-se, a respeito, o subitem 2.11.

Os prazos, no processo trabalhista, passaram a contar em dias úteis, excluindo o dia do começo e incluindo o dia do vencimento. Poderão ser prorrogados nas hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 775 da CLT, que teve sua redação modificada.

As custas, segundo pequena mudança no art. 789 da CLT, continuam a ser cobradas à base de 2%, mas o maior valor agora é quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. O valor mínimo continua a ser R\$ 10,64. Foram mantidos os mesmos incisos que fixam as bases para o cálculo daquele percentual. Permaneceram também os quatro parágrafos.

2.2. Justiça gratuita

A redação do § 3º do art. 790 da CLT foi alterado para estabelecer que faz jus à justiça gratuita aquele que percebe salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (§ 4º).

2.3. Honorários periciais

Segundo a nova redação do art. 790-B da CLT, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, “*ainda que beneficiária da justiça gratuita*”, salvo se não tiver créditos (§ 4º). O valor respectivo deve respeitar o limite máximo estabelecido pelo CSJT (§ 1º). Poderão ser parcelados (§ 2º), vedada a exigência de adiantamento (§ 3º).

2.4. Honorários de advogado

Com a introdução do art. 791-A na CLT, os honorários advocatícios de sucumbência passaram a existir, de modo geral, no processo do trabalho (antes era em poucos casos). Devem ser fixados, entre 5% e 15%, sobre o valor que resulte da liquidação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. São devidos nas ações contra a Fazenda Pública e nas que participam sindicatos, como assistente ou substituto (§ 1º). O § 2º relaciona os critérios que devem orientar o juízo na fixação dos honorários. O § 3º permite os honorários recíprocos, na procedência parcial, vedada a compensação. O § 4º trata da hipótese em que o vencido é beneficiário da justiça gratuita. O § 5º reza que são devidos tais honorários na reconvenção.

2.5. Responsabilidade por dano processual

Com os acréscimos dos arts. 793-A a 793-D, a Reforma levou para a CLT normas que responsabilizam por perdas e danos os que litigam de má-fé, sejam reclamante, reclamado ou interveniente. São relacionadas as hipóteses que caracterizam os procedimentos de má-fé. O litigante numa delas enquadrado será condenado a pagar multa, superior a 1% e inferior a 10%, do valor corrigido da causa, além de indenizar a parte contrária, bem como arcar com honorários de advogado e outras despesas processuais. Os três §§ do art. 793-C regulam os casos em que; a) há mais de um litigante de má-fé; b) multa quando o valor da causa é irrisório ou inestimável; c) possibilidade de o valor da indenização ser apurado na liquidação. Será também multada a testemunha que alterar os fatos ou omitir fatos essenciais.

2.6. Exceção de incompetência territorial

O art. 800 da CLT sofreu mudança e agora a exceção terá de ser apresentada no prazo de cinco dias, a contar da notificação e antes da audiência. O processo será suspenso até a decisão. Os autos serão conclusos de imediato ao juiz, que intimará o reclamante (e possíveis litisconsortes) para se manifestar também em cinco dias. O juízo designará audiência se verificar a necessidade de produção da prova oral, garantido o direito ao excipiente de ouvir testemunhas por carta precatória no juízo indicado como competente. Decidida a exceção, o processo retoma seu curso normal no juízo competente, onde será designada audiência, apresentada a defesa e realizada a instrução processual.

2.7. Ônus da prova

A antiga redação do art. 818 da CLT foi eliminada, dando lugar a um mais longo e detalhado dispositivo, que foi copiado, em grande parte, do art. 373 do novo CPC. Em princípio, cabe ao reclamante provar o fato constitutivo de seu direito e ao reclamado, a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. Os §§ 1º, 2º e 3º do mesmo artigo preveem a aplicação, no processo trabalhista, da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova. O juízo, no caso, fará a inversão do ônus em decisão fundamentada, dando à parte a oportunidade de desincumbir-se, contanto que isso não seja impossível ou excessivamente difícil.

2.8. Petição inicial, contestação e desistência

O § 1º do art. 840 da CLT foi modificado, constando agora que a reclamação escrita deve ser dirigida ao juízo (e não ao presidente da Junta ou ao juiz de direito) e que o pedido será certo, determinado e com indicação de seu valor. Os demais requisitos permaneceram. O § 2º não alterou e foi introduzido o § 3º, o qual determina que serão extintos sem resolução do mérito os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º. A defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico poderá ser apresentada até a audiência (parágr. único do art. 847). Uma vez oferecida, mesmo pelo meio eletrônico, o reclamante não mais poderá desistir da ação sem o consentimento do reclamado (§ 3º do art. 841).

2.9. Preposto, ausência do reclamante e revelia

Com a adição do § 3º ao art. 843 da CLT, o preposto da empresa reclamada não precisa ser empregado.

O parágrafo único do art. 844 da CLT passou a ser § 1º, sendo acrescentado o § 2º, que agora exige o pagamento de custas pelo reclamante (na forma do art. 789 da CLT), na hipótese de ausência à audiência, mesmo que beneficiário da justiça gratuita. Serão dispensadas se o reclamante, no prazo de 15 dias, comprovar que ocorreu motivo legalmente justificável. A quitação das custas é condição para a propositura de nova demanda (§ 3º).

A revelia não produzirá efeito na ocorrência das quatro hipóteses relacionadas no § 4º. Se ausente o reclamado na audiência, mas estiver presente seu advogado, serão aceitas a contestação e os documentos apresentados (§ 5º).

2.10. Desconsideração da personalidade jurídica

O acrescentado art. 855-A à CLT autorizou a aplicação, no processo trabalhista, da figura da desconsideração da personalidade jurídica prevista nos arts. 133 a 137 do novo CPC. A Reforma adicionou dois §§ ao novo dispositivo, sobre o que deve ocorrer após a decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente. Na fase de cognição, não cabe recurso de imediato e, na fase de execução, cabe agravo de petição, este independentemente de garantia do juízo. Sendo o incidente instaurado originariamente no tribunal, cabe agravo interno. A instauração do incidente suspende o processo, sem prejuízo de concessão de tutela de urgência de que trata o art. 301 do CPC.

2.11. Homologação de acordo extrajudicial

Foi criada a possibilidade de um acordo extrajudicial ser homologado pela Justiça do Trabalho, com a inclusão na CLT dos arts. 855-B a 855-E. Cada parte será representada por seu próprio advogado, sendo vedado advogado comum a ambas. O trabalhador pode ser assistido por advogado do sindicato de sua categoria. O acordo não afasta o prazo e a multa previstos nos §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT. O juiz dispõe de 15 dias, a contar da distribuição da petição, para analisar o acordo e proferir sentença, podendo designar audiência se entender necessário. A entrada da petição suspende o prazo prescricional, que voltará a fluir no dia seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar homologação ao acordo.

2.12. Execução

O parágrafo único do art. 876 da CLT foi modificado para esclarecer que as contribuições sociais a serem executadas de ofício são aquelas previstas nos incisos I e II do art. 195 da Constituição Federal.

O art. 878 da CLT foi alterado para determinar que, em princípio, cabe à parte interessada promover a execução de seu crédito. Somente é possível a execução de ofício, pelo juiz ou presidente de tribunal, nos casos em que a parte não estiver representada por advogado. Revogado o parágrafo único do mesmo artigo, que, nos Regionais, autorizava a execução ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Houve mudança no § 2º do art. 879, que reduziu de dez para oito dias o prazo para que, elaborada a conta e tornada líquida a condenação, o juiz abra prazo comum às partes com vistas à impugnação, que terá de ser fundamentada, com itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. A atualização de créditos será pela TR (Taxa Referencial), divulgada pelo Banco Central (§ 7º acrescentado). Pelo art. 882 alterado, o executado pode garantir a execução com o depósito da quantia correspondente (atualizada e acrescida das despesas processuais), com seguro-garantia judicial ou com a nomeação de bens à penhora (observada a gradação do art. 835 do CPC).

O acrescentado art. 883-A à CLT estabeleceu o prazo de quarenta e cinco dias, a contar da citação do executado, para ser levada a protesto a decisão transitada em julgado ou para gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT). Tais providências não poderão ser tomadas se o juízo estiver garantido.

Não se aplica às entidades filantrópicas e aos que compõem ou compuseram a diretoria delas a exigência da garantia do juízo ou da penhora (§ 6º adicionado ao art. 884 da CLT).

2.13. *Recurso de revista*

Um novo inciso – o IV – foi acrescentado ao § 1º do art. 896 da CLT para exigir que, no caso de ser suscitada preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, seja transcrito na peça recursal o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recuso ordinário e trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, a fim de verificar-se a ocorrência de omissão.

2.14. *Uniformização da jurisprudência nos Regionais*

Foram revogados quatro parágrafos do art. 896 da CLT – 3º ao 6º – o que significa ter sido retirada a obrigatoriedade de uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais

2.15. *Transcendência*

O art. 896-A da CLT, de curta redação, ganhou nada menos do que seis §§, regulamentando a transcendência. Destacam-se, entre as novas normas introduzidas: a) indicadores econômicos, político, social e jurídico que justificam a transcendência; b) pode o relator, em decisão monocrática, denegar seguimento ao recurso de revista por não demonstrar transcendência, podendo o recorrente realizar sustentação oral de cinco minutos (cabe agravo); c) mantido o voto do relator, será lavrado acórdão, sendo a decisão irrecorrível; d) também é irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência; e) o juízo de admissibilidade dos presidentes de Regionais não abrange o critério de transcendência.

2.16. *Depósito recursal*

O § 4º do art. 899 da CLT foi alterado e agora determina que o depósito recursal seja feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Em consequência, foi revogado o § 5º. O depósito recursal teve o seu valor reduzido à metade em relação às entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais e empresas de pequeno porte (§ 9º acrescido). Ficaram isentos desse depósito os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial (§ 10 acrescido). O depósito recursal pode ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial (§ 11 acrescido).

2.17. *Artigos da CLT, sobre processo, revogados*

Parágrafo único do art. 878 – A Procuradoria da Justiça do Trabalho poderia promover a execução tratando-se de decisão dos Tribunais Regionais.

Parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 – Estes parágrafos regulavam o incidente de uniformização de jurisprudência nos Tribunais Regionais, que era obrigatório.

Parágrafo 5º do art. 899 – Se o empregado não tivesse conta vinculada do FGTS em seu nome, o empregador poderia abri-la para que fosse efetuado o depósito recursal.

RESUMO ELABORADO PELO DES. RAYMUNDO PINTO, EM AGOSTO/17