



---

# **INTERPRETAÇÃO OBJETIVA E PRÁTICA PARA QUE TODOS ENTENDAM A REFORMA TRABALHISTA**

Interpretação e organização: Dr. João Augusto da Palma

---



**Fundado em 1934**

# Reflexão

*Nos últimos anos, aprendemos a conviver com a constante evolução tecnológica, tanto em nossa vida pessoal, como no mundo dos negócios. A internet, os celulares a velocidade das notícias, e toda a transformação geopolítica do mundo têm impactado diretamente no desenvolvimento, nas relações entre países e populações. Tudo isso em uma velocidade incrível, e podemos acrescentar em apenas duas décadas.*

*Nesta esteira de mudanças e evoluções, o Brasil parou no tempo. Vimos-nos em dificuldades internas que fizeram com que parássemos efetivamente. Para que possamos voltar ao jogo do desenvolvimento, precisamos atuar em diversas questões que estão emperrando nosso progresso há tempos. O Governo Federal tem trabalhado na discussão destes temas, e é nosso papel apoiarmos as aprovações das Reformas propostas. Nossa relação Capital-Trabalho é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que mantém sua importância na vida de milhões de trabalhadores e empresas, mas, apesar de sua relevância, devemos nos modernizar. São mais de 70 anos de evolução constante e precisamos de novas formas de se trabalhar e de se produzir. A aprovação da Reforma Trabalhista, traduzida na Lei n. 13.467/2017, representa um avanço, ainda que sujeita a aperfeiçoamentos.*

*Não obstante da percepção dos trabalhadores em relação a este tema, os direitos conquistados ao longo dos anos, tais como, FGTS, férias, décimo terceiro salário, e licenças maternidade e paternidade permanecem assegurados.*

*É diante deste cenário que o Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado de São Paulo - SINDIGRAF-SP se antecipa com o lançamento deste Guia Interpretativo. Como entidade representativa do setor, manteremos o apoio técnico às indústrias gráficas, contribuindo na disseminação de conteúdos, no atendimento às dúvidas jurídicas e na promoção de encontros para que temas relevantes como este sejam debatidos e levados ao setor. É com satisfação e conscientes de que estamos contribuindo para o processo de orientação e sensibilização do setor gráfico, que lhe entregamos esta publicação. Tenho certeza que será de grande valia para o seu dia a dia e de sua empresa. Aproveite a oportunidade para expressar minha estima e consideração.*

*Boa leitura!*

*Cordialmente,  
**Levi Ceregato**  
Presidente do Sindigraf-SP*





## **Gestão 2016:2019**

### **DIRETORIA EXECUTIVA**

**Presidente:** Levi Ceregato

**1º Vice-Presidente:** Sidney Anversa Victor

**2º Vice-Presidente:** Beatriz Duckur

**Diretor Administrativo:** Carlos R. Jacomine da Silva

**Diretor Administrativo Adjunto:** Rubens F. Passos

**Diretor Financeiro:** Umberto Giannobile

**Diretor Financeiro Adjunto:** Ricardo Marques Coube

**Diretora de Marketing:** Juliana Sivieri Gonçalves

### **CONSELHO FISCAL**

Antonio Carlos Brusco

José Carlos Christiani de La Torre

Wilson dos Santos

### **SUPLENTES – CONSELHO FISCAL**

Davidson Guilherme Tomé

Gelson Kazuyuki Tomita

Valdomiro Luiz Paffaro

### **SUPLENTES – DIRETORIA EXECUTIVA**

Ricardo Cruz Lobato

Rodney Paloni Casadei

Daniilo Braghiroli

Sander Luiz Uzuelle

Rodrigo Nogueira De Abreu

Fabio Sarje

### **DELEGADOS – FIESP**

Levi Ceregato

Beatriz Duckur Bignardi

### **SUPLENTES – DELEGADOS – FIESP**

Carlos Roberto Jacomine da Silva

Ricardo Marques Coube

Ministério do Trabalho e Emprego



**CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

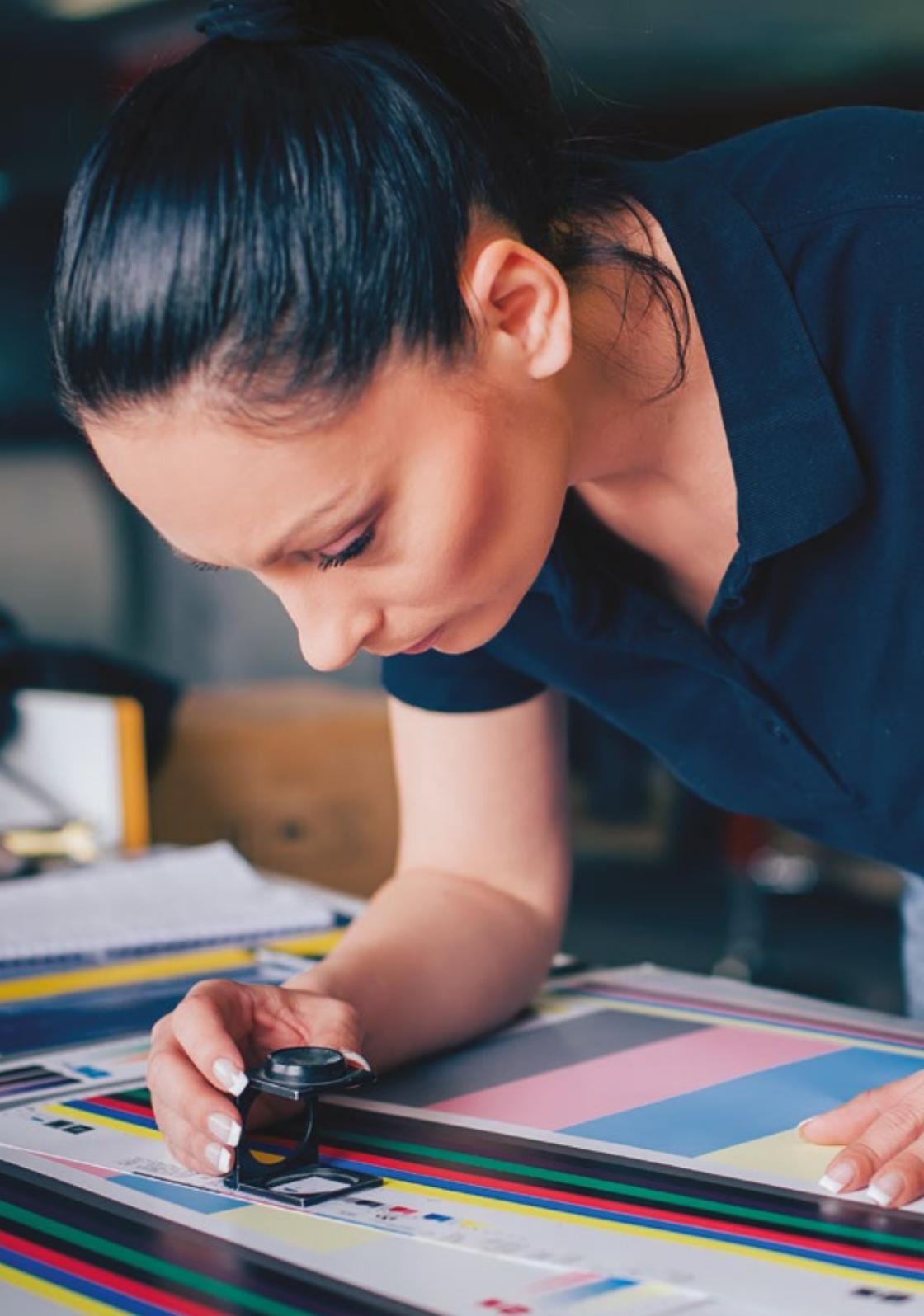
CARTEIRA



---

**Interpretação  
objetiva e prática  
para que todos entendam a  
Reforma Trabalhista**

---



*Para a sua orientação, ao final de cada item, os Artigos indicados (Art.) correspondem aos do texto da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, publicada no DOU de 14/7/2017, que altera as disposições da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.*

*Vigência a partir do dia 12 de novembro de 2017, inclusive.*

*Peça pesquisada, interpretada e organizada por João Augusto da Palma  
palmaadvocaciapalma@gmail.com – (16) 98126-7464*

*É Advogado - Consultor de empresas - Professor de Direito Material e Processual (Universidade de Ribeirão Preto-UNAERP, Universidade de São Paulo-USP, Instituto Paulista de Ensino Superior Unificado-IPESU-SP). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP. Membro Fundador da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Academia Ribeirãopretana de Letras Jurídica, filiada à Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Pesquisador visitante da Università Degli Studi di Roma e do Department of Labor dos Estados Unidos da América. Autor de 27 obras jurídicas publicadas no período de 1978/2017, destacando: Novo Código Civil e do Comercial - Anotado e Comparado; Código Penal Aplicado ao Trabalho; CLT – Anotada; Profissões Regulamentadas; Prazos Trabalhistas; Contrato Provisório & Banco de Horas; Manual Prático dos Prazos no Novo CPC; Horas Extras & Banco de Horas; COMO CONTRATAR TRABALHO(S) COM (E SEM) FORÇA DE LEI e outras de igual valor jurídico. Suas obras são publicadas pela Editora LTR – São Paulo. Palestrante e Articulista de periódicos especializados.*



# Sumário

## Índice Alfabético da Parte I

Questões Da Relação De Trabalho

Como Negociar Antes, Durante E Depois Do Contrato

Os Direitos Alterados E Que Afetam As Empresas

## Índice Alfabético da Parte II

Questões do Processo Trabalhista



# Índice Alfabético Da Parte I

## *Questões da Relação de Trabalho Como Negociar Antes, Durante e Depois do Contrato. Os Direitos Alterados e que Afetam as Empresas.*

*(O número refere-se ao Tópico em que se acha o Assunto procurado.)*

- Abono pecuniário – **23**
- Acidentes do trabalho – **17**
- Acordo coletivo – **13, 26, 29**
- Acordo coletivo especial – **2**
- Acordo individual – **11**
- Adicional da hora extra – **11**
- Adicional da hora noturna – **15**
- Adicional de insalubridade – **16**
- Afastados do trabalho não pagam – **30**
- Afastamento – **16**
- Alteração de contrato presencial – **17**
- Alteração de salário – **22**
- Altos salários – **2**
- Amamentação – **16**
- Anotação da carteira de trabalho – **9**
- Arbitragem – **26**
- Assuntos com força de lei – **2**
- Autônomos – **30**
- Autorização sindical – **26**
- Aviso prévio – **25**
- Baixa na CTPS – **26**
- Banco de horas – **13**
- Banco de horas anual – **13**
- Banco de horas semestral – **13**
- Bens indenizáveis – **28**
- Comissão de representantes dos empregados – **29**
- Comunicações oficiais – **26**
- Contrato intermitente – **23**
- Contrato novo – **1**
- Contrato presencial – **17**
- Contratos em andamento – **1**
- Contratos individuais de trabalho – **2**
- Contribuições sindicais – **30**
- Convenção coletiva – **11, 13, 26, 29**
- Convenção coletiva especial de trabalho – **2**
- Conveniência pessoal – **10**
- CTPS – **9, 26**
- Decisões da justiça – **4**
- Deixam de integrar o salário – **20**
- Depósito bancário – **25, 26**
- Desrespeito à representação dos empregados – **9**
- Direitos adquiridos – **1**
- Direitos pagos integralmente – **25**
- Direitos reclamados prescritos – **8**
- Dispensa coletiva – **26**
- Dispensa individual – **26**
- Dispensa plúrima – **26**
- Doenças ocupacionais – **17**
- Domésticos – **28**
- Domicílio do empregado – **17**
- Empregado discriminado – **21**
- Empregado menor de idade – **25, 26**
- Empregados – **30**
- Empregados atuais – **21**
- Equiparação de salário – **21**
- Estabilidade no emprego – **29**
- Exclusividade – **19**
- Execução da condenação – **5**
- Ex-sócio responde pelas dívidas – **7**
- Extinção de direitos – **8**
- Feriados – **15**
- Férias anuais – **23**
- Férias divididas em até 3 períodos – **23**
- Férias ininterruptas – **18**
- FGTS – **18, 20, 26**
- Fiscalização e multas – **9**
- Folha salarial do mês seguinte – **12**
- Fornecimento de equipamentos – **17**
- Fraude na transação – **7**
- Funções de confiança – **20, 22**
- Garantia do emprego – **29**
- Gravidez – **16**
- Gravidez de risco – **16**
- Grupo econômico – **5**
- Holerites – **18**
- Homologação sindical – **25, 26**
- Hora extra – **11, 13**
- Hora suplementar – **12**
- Horas compensadas na semana seguinte – **12**
- Indenização – **14**

Indenização por dano existencial – **28**  
 Indenização por dano moral – **28**  
 Início do gozo das férias – **23**  
 Jornada de 12 por 36 horas – **15**  
 Jornada de trabalho – **10**  
 Justa causa – **24**  
 Lactante – **16**  
 Liberais – **28, 30**  
 Limite diário – **11**  
 Limite do trabalho semanal – **11**  
 Limite mensal ou anual – **11**  
 Multa – **9, 21**  
 Multa do FGTS – **25**  
 Não dependem de autorização – **15**  
 Não integram o salário – **20**  
 Negociação na empresa – **4**  
 Negociação sindical – **2**  
 Negociação verbal – **13**  
 Negociações individuais – **3**  
 Normas individuais – **4**  
 Novas espécies de justa causa – **24**  
 Ordem preferencial – **7**  
 Pagamentos ao trabalhador – **25**  
 Pagamentos em dinheiro – **25**  
 Pagamentos integrais – **25, 26**  
 Pagamentos pela metade – **25**  
 PDI (Pedido de Desligamento Incentivado) – **26**  
 PDV (Pedido de Desligamento Voluntário) – **26**  
 Pequena empresa – **9**  
 Perda da gratificação – **20, 22**  
 Perdão ao ofensor – **28**  
 Período sem trabalho – **18**  
 Prazo de 10 dias – **25**  
 Prescrição de direitos – **8**  
 Prescrição intercorrente – **8**  
 Profissionais liberais – **28, 30**  
 Promoção dos empregados por merecimento e/ou antiguidade – **21**  
 Quitação ampla, total e irrevogável – **26**  
 Quitação anual, final e recíproca – **27**  
 Quitação do trabalhador – **25, 26**  
 Quitação após o final do contrato – **27**  
 Recibo de quitação – **26**  
 Recusar o uso do uniforme – **20**  
 Recusa, motivada ou não – **18**  
 Reduzir o tempo do intervalo – **14**  
 Remuneração – **20**  
 Renúncia – **8**  
 Repouso diário – **14**  
 Repouso semanais – **15**  
 Representação dos empregados – **29**  
 Rescisão do contrato por acordo – **25**  
 Rescisão do contrato por demais hipóteses – **26**  
 Rescisão sem culpa – **25**  
 Responsabilidade dos sócios – **7**  
 Restringiram a atuação judicial – **4**  
 Rurais – **28**  
 Salário compressivo – **15**  
 Salário e remuneração – **20**  
 Salário maternidade – **16**  
 Seguro desemprego – **25, 26**  
 Solução arbitral – **26**  
 Sonegar dados à fiscalização – **9**  
 Tabela de indenização – **28**  
 Teletrabalho – **9, 11, 17**  
 Temas com força de lei – **2**  
 Temas-assuntos – **2, 3**  
 Temas sem força de lei – **3**  
 Tempo “in itinere” – **10**  
 Tempo de serviço – **21**  
 Termo de rescisão – **25, 26**  
 Termo de responsabilidade – **17**  
 Trabalho autônomo – **19**  
 Trabalho intermitente – **18**  
 Trabalho a tempo parcial – **11, 12**  
 Trabalho da mulher – **16**  
 Trabalho insalubre – **16**  
 Trabalho remoto – **17**  
 Trabalhos inegociáveis – **3**  
 Trabalhos negociáveis – **2**  
 Trabalhos com força de lei – **2**  
 Trabalhos sem força de lei – **3**  
 Vantagens aos seus empregados – **3**  
 Venda da empresa – **6**  
 Verbas rescisórias – **26**  
 Vestimentas dos empregados – **20**

# Parte I

## ***Questões da Relação de Trabalho Como Negociar Antes, Durante e Depois do Contrato os Direitos Alterados e que Afetam as Empresas***

*Toda a matéria você encontra aqui, pela ordem: do início ao fim do contrato. Veja também o Índice Alfabético*

### **1. DIREITOS ADQUIRIDOS**

*Estão protegidos? E os contratos em andamento?*

- As negociações podem ser ajustadas sem riscos de violação de direitos adquiridos quando se tratar de um contrato novo. Não é o caso quando for uma negociação para um contrato de trabalho já em curso. A nova lei não se refere aos contratos em andamento. A intenção do legislador (Governo e Legislativo) foi a de atingir todos os contratos em andamento. Entende-se como direito adquirido aquele que já se integrou ao patrimônio de alguém, principalmente pela sua reiteração, costume, habitualidade.

### **2. TRABALHOS NEGOCIÁVEIS (COM FORÇA DE LEI)**

*Quais são? Como fazer?*

- São aqueles em que os sindicatos dos empregados podem negociar com as empresas ou com os sindicatos das empresas e combinarem condições diferentemente das estabelecidas em lei, contrariando-as e prevalecendo sobre elas, ainda que as leis sejam mais favoráveis aos trabalhadores. (Art. 611-A)
- Os temas com força de lei que constam na Constituição Federal só podem, com base na nova lei, se sujeitar à forma de serem exercitados, isto é, como estão definidos na legislação infraconstitucional. Cabe, pois, apenas parcial supressão ou redução de direitos. Não podem ser extintos, porque estaria desrespeitando o texto constitucional em vigor. (Art. 7º, da CF)
- Tais temas são os que tratam de: regulamento interno da empresa, jornada de trabalho, Banco de Horas, troca de dia feriado, intervalo para refeição e repouso, plano de cargos e salários, remuneração por produtividade, prêmios pró-desempenho, participação nos lucros ou resultados da empresa, classificação do trabalho insalubre, teletrabalho, representação dos trabalhadores na empresa e participação no Programa Seguro-Emprego. (Art. 611-A, I a XV)
- Os temas com força de lei que constam na Constituição Federal só podem se sujeitar à forma de serem exercitados (definida na legislação infraconstitucional). Isto é, como devem ser praticados, comportando, pois, parcial supressão ou redução de direitos. (Art. 7º, Const. Fed.)
- Os assuntos (temas) com força de lei deverão ser tratados (negociados) em Acordo Coletivo Especial ou Convenção Coletiva Especial de Trabalho. Duração máxima de 2 (dois) anos, sem extensão (ultratatividade vedada). (Art. 611-A, “caput” e 614, § 3º)
- Os contratos individuais de trabalho dos empregados com altos salários (são aqueles iguais ou acima de 2 valores do maior benefício pago pela Previdência Social) possuem força de lei. Equivalem aos Acordos Coletivos Especiais de Trabalho e às Convenções Coletivas Especiais de Trabalho. Se com estas conflitarem, também prevalecem sobre elas. Estes empregados são os que dispensam maior tutela do Estado, porque se confundem com o próprio empregador. Não dependem de negociação sindical. Façam vocês mesmos. (Art. 444, § único)

### **3. TRABALHOS INEGOCIÁVEIS (SEM FORÇA DE LEI)**

*Quais são? Quais as consequências se houver negociação? É possível fazer concessões?*

- Quaisquer negociações individuais (diretamente entre empregado e empregador) ou coletivas (entre sindicato dos empregados e empresas empregadoras ou os sindicatos destas) não terão validade jurídica se fizerem supressão ou redução de direitos sobre os temas-assuntos relacionados pelo legislador, tais como seguro desemprego, valor dos depósitos do FGTS, salário mínimo, valor do 13º salário, adicional do trabalho noturno, adicional de insalubridade, periculosidade e do trabalho penoso, adicional da hora extra, salário família, repouso semanal remunerado, duração das férias, duração das licenças maternidade e paternidade, aviso prévio proporcional, aposentadoria, seguro de acidentes do trabalho, proteção às crianças, adolescentes, ao trabalho dos menores e ao trabalho da mulher, direito de greve, direitos dos avulsos, liberdade sindical, basicamente a preservação dos direitos sociais previstos no Art. 7º da Constituição Federal. Mas nada impede, se for conveniente e houver recursos, a empresa empregadora oferecer vantagens aos seus empregados. (Art. 611-B)

### **4. DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

*Podem criar, diminuir ou extinguir direitos? Há exceção?*

- As decisões, por seus Tribunais Regionais e Tribunal Superior, não podem diminuir direitos assegurados em leis (no mais amplo sentido, isto é, quaisquer espécies de leis), nem criar obrigações fora ou acima das leis. (Art. 8º, § 2º)
- Texto da nova lei não impede que o Judiciário trabalhista restrinja direitos negociados, criados por meio de normas individuais (negociação na empresa) ou coletivas. (Art. 8º, § 2º)

- Magistrados deverão se conduzir com base no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade constante em normas coletivas (Acordo Coletivo e Convenção Coletiva). Deverão analisar apenas a questão formal do instrumento coletivo. Restringiram a atuação judicial, fazendo prevalecer a “força de lei” do documento sindical. (Art. 8º, § 3º)

### **5. GRUPO ECONÔMICO**

*Quando se forma? Para quem serve?*

- Só se constitui entre empresas que tenham interesses integrados, compartilhando-se entre si e apresentem atuação conjunta. Não importa o quadro social. Mas é importante para definir responsabilidade, principalmente na hora da execução da condenação. (Art. 2º, § 3º)

### **6. VENDA DA EMPRESA**

*Quem paga a dívida trabalhista?*

- A empresa adquirente de outra assume os débitos trabalhistas da antiga. A lei ora alterada é clara e procura resolver dúvidas. (Art. 448-A)

### **7. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS**

*Quem paga os empregados?*

- Ex-sócio responde pelas dívidas trabalhistas do seu tempo nas ações até 2 anos depois de sua retirada da sociedade. (Art. 10-A)
- A responsabilização dos sócios deve observar a ordem preferencial: empresa, sócios atuais e, finalmente, os ex-sócios. (Art. 10-A)
- Ex-sócio é devedor solidário aos demais se houver fraude na operação societária. (Art. 10-A, § único)
- A empresa sucedida é devedora solidária se houver fraude na transação. (Art. 448-A, § único)

## 8. EXTINÇÃO DE DIREITOS

*É possível o empregado praticar?*

- A renúncia, expressamente, não é aceita juridicamente. Mas, o empregado que move ação na Justiça trabalhista se deixar de dar andamento ao processo durante 2 anos ininterruptos tem os direitos reclamados prescritos. É a prescrição intercorrente, cujo prazo se inicia só na execução. A partir daí, pode ser declarada a qualquer época. Parece que vai pacificar o debate. Foi matéria sempre controvertida entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. (Art. 11-A, §§ 1º e 2º)

## 9. FISCALIZAÇÃO E MULTAS

*Qual o valor das penalidades? A pequena empresa é diferenciada?*

- Deixar de anotar a Carteira de Trabalho gera multa de R\$ 3.000,00 por empregado sem registro, já na primeira visita do fiscal. Na reincidência, multa dobrada. Sendo pequena empresa a multa cai para R\$ 800,00. (Art. 47, §§ 1º e 2º)
- No teletrabalho a empresa infratora se sujeita à mesma multa aplicada às pequenas empresas. (Art. 47, § 1º)
- Sonegar dados à fiscalização referente aos empregados a multa é de R\$ 600,00 por trabalhador. (Art. 47-A)
- Infrações por desrespeito à representação dos empregados na empresa geram multa de 1 (um) salário mínimo comum. Na reincidência, multa dobrada. (Art. 510)

## 10. JORNADA DE TRABALHO

*Quando fica maior ou menor?*

- O tempo gasto no percurso de ida e volta do trabalho (tempo “*in itinere*”), mesmo que o empregado seja levado pelo empregador, e/ou seja local de difícil acesso, deixa de fazer

parte da jornada de trabalho porque não mais se considerará que o empregado estava à disposição para o trabalho. (Art. 58, § 2º)

- Empregado que chega mais cedo ou sai mais tarde do serviço por conveniência pessoal (ex: horário de ônibus, de aula, troca de roupa, esperar carona, etc.) não tem direito de somar esse tempo ao da jornada. (Art. 4º, § 2º)

## 11. HORA EXTRA

*Quando é devida? Quanto vale? Quem foi excluído?*

- Empregado que chega mais cedo ou sai mais tarde do serviço por conveniência pessoal (ex: horário de ônibus, de aula, troca de roupa, esperar carona, etc.) não tem direito de somar esse tempo ao da jornada. (Art. 4º, § 2º)
- Hora extra por exceder o limite diário, com acordo individual escrito ou coletivo ou Convenção Coletiva: até duas (2) horas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal. (Art. 59 “caput” e § 1º)
- Hora extra por exceder o limite diário, sem acordo algum por ser motivo imprevisível (necessidade imperiosa): quantidade ilimitada (face força maior e serviços inadiáveis). Paga-se com adicional de 50% sobre o valor da hora normal. (Art. 59, “caput” e § 1º, cc/ Art. 61, § 1º)
- Hora extra por exceder o limite do trabalho semanal não dispõe de adicional diferenciado, é o mesmo, 50% sobre o valor da hora normal. (Art. 59, § 1º)
- Hora extra por exceder outro limite (mensal ou anual) não foi prevista. Nem há outro limite além do diário e do semanal. Salvo estipulação em acordo individual ou Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.
- Hora extra no Trabalho a Tempo Parcial existe para quem contrata até 25 horas semanais, limitando-se a hora extra em 6 horas por

semana, com o adicional de 50% sobre o valor da hora normal. (Art. 58-A, §§ 3º e 4º)

- Os que trabalham no teletrabalho não estão incluídos para usufruir o direito às horas extras. Igualmente os que exercem funções de confiança, como gerentes e outros com o mesmo poder de mando. (Art. 62, II e III)

## 12. HORA SUPLEMENTAR

*O que é? Quanto vale?*

*Pode trocar por descanso?*

- Só é prevista na regulamentação do Trabalho a Tempo Parcial, para os contratos de 26 horas semanais. Nestes admite-se mais 6 horas suplementares, com adicional de 50% sobre o valor da hora normal. (Art. 58-A, § 3º)
- Para os contratos de 27 a 30 horas semanais não se permite a prática de horas suplementares. (Art. 58-A, “caput”)
- Estas horas podem ser compensadas na semana seguinte ou pagas na folha salarial do mês seguinte. Portanto, no correr do outro mês. (Art. 58-A, § 5º)

## 13. BANCO DE HORAS (COMPENSAÇÃO DE HORAS) *Como combinar?*

- O regime de compensação de horas de trabalho (denominado Banco de Horas) foi ampliado, agora pode ser mensal, por acordo individual, silencioso sem troca de palavras (tácito) ou até escrito. Se é possível acordar silenciosamente, maior razão para a aceitação da negociação verbal. Igualmente os Acordos e as Convenções coletivas. (Art. 59, § 6º)
- Agora também passa a existir o Banco de Horas semestral, por meio de acordo individual escrito. Igualmente, por acordo coletivo. (Art. 59, § 5º)

- Está mantido o Banco de Horas anual, só por Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. (Art. 59, § 2º)

- Em todas as espécies de Banco de Horas não há pagamento de adicional salarial, compensando-se o excesso com folga em outro dia, respeitando-se, sempre, a quantidade de horas semanais somadas e o limite de 10 horas/dia. (Art. 59, § 2º)

- Qualquer irregularidade no cumprimento dessas regras, o empregador não repetirá o pagamento, apenas pagará o adicional, se não tiver ultrapassado o limite das 44 horas semanais. (Art. 59-B)

- O Banco de Horas não impede a prestação de outras horas extras. (Art. 59-B, § único)

- Se houver desligamento do empregado (dispensado ou pedir demissão) antes de compensar todas as horas trabalhadas, receberá o saldo credor na rescisão, com base no último salário. (Art. 59, § 3º)

## 14. REPOUSO DIÁRIO

*Pode ser diminuído?*

*Basta acordo na empresa?*

- Se o empregado não tiver pelo menos 1 (uma) hora para descansar ou tomar refeição, receberá o tempo faltante com 50% de acréscimo. É uma indenização. Não é hora extra. Portanto, não tem caráter salarial. (Art. 71, § 4º)

- O empregador pode reduzir o tempo do intervalo para até 30 minutos, mas por meio de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva (especial) sindical, com força de lei. (Art. 611-A, III)

- Para a mulher amamentar o filho os dois intervalos de 30 minutos deverão ser estabelecidos através de acordo individual com o empregador, de preferência por escrito, é mais garantido aos dois lados. (Art. 396, § 2º)

## **15. JORNADA DE 12 POR 36 HORAS DE DESCANSO**

*É para todos?*

- Passa a ser permitida essa prática desde que combinada individualmente, por escrito, ou com o sindicato do empregado através de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho. (Art. 59-A, “caput”)
- As horas trabalhadas são seguidas (com intervalos para refeição ou indenizados) e as do descanso devem ser contínuas. Não dependem de autorização antecipada do MTE, sendo liberadas. (Art. 59-A, “caput” cc. Art. 60, § único)
- A particularidade está na remuneração, que engloba os repousos semanais, feriados e o adicional da hora noturna trabalhada. É uma espécie de salário compressivo, isto é completo, o mesmo que complexo, que sempre foi rejeitado pelos tribunais no Brasil. (Art. 59-A, § único)

## **16. TRABALHO DA MULHER**

*Foi lembrada na reforma? Está protegida na gravidez e na amamentação?*

- Empregada gestante agora só é afastada do trabalho insalubre que seja em grau máximo. Deve ser transferida para outra função. Se for em grau médio ou mínimo o afastamento só é possível se o médico recomendar. (Art. 394-A, II)
- A empregada lactante só será afastada se o médico recomendar. (Art. 394-A, III)
- Se for impossível o deslocamento da empregada gestante para outra função, ela tem o direito de ficar em casa, recebendo o salário maternidade. Assim, porque trata-se de gravidez de risco. (Art. 394, § 3º)
- O adicional de insalubridade deverá ser pago pelo empregador, que se compensará des-

contando dos valores a serem recolhidos à Previdência Social e a outros órgãos. (Art. 394-A, § 2º)

- Para a mulher amamentar o filho, os dois intervalos de 30 minutos deverão ser estabelecidos através de acordo individual com o empregador, de preferência por escrito, porque é mais garantido para os dois lados. (Art. 396, § 2º)
- A mulher, no geral, não teve ampliada a sua proteção legal no trabalho.

## **17. TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO**

*Há diferença entre eles? Contrato presencial pode ser transformado?*

- É aquele prestado externamente, ou até mesmo no domicílio do empregado, podendo parte dele ser na empresa. Através de contrato escrito, especificando as tarefas do trabalhador. (Art. 6º, § único, Artigos 75-A, 75-B, § único e 75-C)
- O fornecimento de equipamentos tecnológicos e despesas necessárias devem ser previstas por escrito e não integram a remuneração para nenhum efeito. (Art. 75-D e § único)
- Alteração de contrato presencial para teletrabalho, ou vice versa, deve ser por acordo individual escrito, em termo aditivo, separado da CTPS, mas anotado nesta. (Art. 75-D, § 1º)
- Alteração para o teletrabalho por ato de vontade patronal, sem acordo, deve ter pelo menos 15 dias de transição, anotando-se a modificação na CTPS. (Art. 75-C, § 2º)
- Estes empregados não estão incluídos entre os que podem usufruir o direito às horas extras. (Art. 62, III)
- É dever do empregador contribuir para a educação preventiva dos empregados

quanto às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. (Art.75-E)

- É dever do empregado assinar termo de responsabilidade quanto a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. (Art. 75-E, § único)

## 18. TRABALHO INTERMITENTE

### *O que é? Como se contrata?*

- Pode ser celebrado como os demais contratos individuais, só por escrito ou expresso, por prazo determinado ou indeterminado. (Art. 443 e 452-A)
- É contrato com execução descontínua, alterando períodos, em horas, dias, ou meses, em qualquer trabalho, excluídos os aeronautas que são regidos por lei especial. (Art. 443, § 3º)
- Tem direito ao mesmo salário dos demais empregados da empresa. (Art.452-A)
- Será convocado por qualquer meio (até por Whatsapp), sendo informado da jornada com 3 dias de antecedência. (Art. 452-A, § 1º)
- Terá 1 (um) dia para se manifestar sobre a convocação: no silêncio, será tida por recusada. (Art.452-A, § 2º)
- Se não se apresentar, sem motivo, deverá pagar multa, em 30 dias, no valor correspondente à metade do que iria receber. (Art.452-A, § 4º)
- O direito à recusa, motivada ou não, é legítimo e não descaracteriza o contrato. (Art. 452-A, § 3º)
- Período sem trabalho lhe permite trabalhar para outras empresas. (Art. 452, § 5º)
- Todos os direitos, menos o FGTS, receberá ao final de cada período trabalhado, imediatamente. (Art. 452-A, § 6º)

- Seus holerites devem conter valores devidamente discriminados. (Art. 452-A, § 7º)

- A empresa deverá depositar o FGTS, tal como o dos demais empregados (conforme o ganho), entregando mensalmente ao empregado o comprovante do depósito. (Lei nº 8.036/90)

- Ao completar o ano de trabalho, usufruirá férias ininterruptas. Mas pode preferir dividir em 3 (três) períodos. A nova lei não proíbe. (Art. 452-A, § 9º)

## 19. TRABALHO AUTÔNOMO

### *Sofreu alteração?*

- Agora, permite-se exigir exclusividade para trabalhar como autônomo. A exclusividade não interfere na caracterização do trabalho por conta própria. Pode trabalhar com exclusividade e não ser empregado. (Art. 442-B)

## 20. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

### *Houve mudança?*

### *O que deixou de integrar?*

- Cabe ao empregador escolher e determinar as vestimentas dos empregados.(Art.456-A)
- O empregado não pode recusar o uso do uniforme que contenha propaganda da empregadora e mensagens de suas parceiras. (Art. 456-A)
- É do empregado a responsabilidade de higienizar o uniforme, salvo quando necessitar gastar valores elevados. (Art. 456-A, § único)
- Deixam de integrar o salário as percentagens, gratificações ajustadas com o empregador, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Art. 457, § 1º)
- Também não se considera remuneração, ainda que habituais, as ajudas de custo, diárias para viagens, prêmios, abonos (pagos por

terceiros), auxílio alimentação (em dinheiro ou não). Não repercutem em FGTS, nem em recolhimento previdenciário. (Art.457, § 2º)

- Consideram-se prêmios as gratificações aleatoriamente pagas pelo trabalho com resultados. (Art.457, § 4º)
- Não integram o salário, nem incide o FGTS, nem recolhimento previdenciário, os benefícios relativos à assistência médica, odontológica, e outras da mesma natureza, além de próteses, órteses, óculos, medicamentos, despesas com planos de saúde e conveniadas. (Art. 458, §5º)
- Perde a gratificação que recebia o empregado que deixa de ocupar cargo/função de confiança, a qual não incorporará ao salário, nem à remuneração. (Art. 468, § 2º)

## 21. EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO

*Está mais fácil se equiparar? Como fazer?*

- Impossível entre empregados da mesma empresa, que trabalham em unidades diferentes (filiais), como empregados de farmácias até vizinhas. Antes bastava que fossem filiais da mesma cidade. (Art. 461, “caput”)
- Possível só entre empregados da mesma empresa com até 4 anos de diferença no tempo de serviço e com diferença na função de até 2 anos. E que produzam igualmente, com a mesma qualidade. (Art. 461, § 1º)
- A empresa pode promover os empregados por merecimento e/ou antiguidade se houver quadro de carreira na empresa, ou negociado com o sindicato dos seus empregados (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva). Dispensa-se registro no MTE, bem como concordância do MTE. (Art. 461, § 3º)
- Possível só entre empregados atuais (da mesma época). (Art.461, §5º)

- Empregado prejudicado em razão de sexo ou etnia tem direito às diferenças salariais, mais uma multa de 50% do valor do maior benefício pago pela Previdência Social. (Art. 461, § 6º)

## 22. ALTERAÇÃO DE SALÁRIO

*Quando se perde a gratificação?*

- Perde a gratificação que recebia o empregado que deixa de ocupar cargo/função de confiança, a qual não incorporará ao salário, nem à remuneração. Independentemente do tempo que tenha recebido a gratificação. (Art. 468, § 2º)

## 23. FÉRIAS ANUAIS

*Como ficam agora? É obrigatório dividir? Atingem os novos tipos de Contratos?*

- Podem ser divididas em até 3 (três) períodos se houver acordo entre empregado e empregador. Um (1) período de 14 dias e dois de 5 (cinco) dias pelo menos. Recomenda-se que seja combinado por escrito. Não se exige Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva. Menores e trabalhadores com mais de 50 anos também. Para estes deixa de ser um só período. (Art. 134, § 1º)
- Nova legislação não proíbe os trabalhadores com contrato intermitente também dividirem em 3 (três) períodos. (Art. 452-A, § 9º)
- Início do gozo só até 3 (três) dias antes de um feriado ou até a 5ª feira de uma semana normal. É novidade também. (Art. 134, § 3º)
- Trabalhadores a Tempo Parcial podem converter o terço constitucional em abono pecuniário, comparando-se aos demais trabalhadores. (Art. 58-A, §§ 6º e 7º)

## 24. JUSTA CAUSA

### *Quais as novas espécies?*

- Se perder a habilitação para o exercício da profissão (ex: CNH apreendida provisoriamente ou em definitivo, cassação do registro profissional pelo órgão de classe, etc) é motivo considerado justa causa, comportando punição disciplinar temporária (suspensão) ou definitiva (dispensa), conforme o caso (gravidade, tempo de impossibilidade de trabalhar, antecedentes do empregado, etc). É preciso avaliar com prudência. (Art.482, “m”)
- Insubordinar-se contra o dever legal de assinar o termo de responsabilidade quanto às normas de prevenção às doenças ocupacionais e aos acidentes de trabalho também passa a ser justa causa trabalhista. (Art. 75-E, § único)

## 25. RESCISÃO DO CONTRATO (POR ACORDO)

### *Como é? Quais as vantagens? Perdoa-se a culpa?*

- Neste caso não se cogitará de apontar culpa alguma, seja do empregado, seja do empregador. (Art.484-A, “caput”)
- Não há que se conceder aviso prévio algum, porque metade do mesmo será indenizada diretamente ao empregado. (Art.484-A, I, “a”)
- Não há a hipótese de se conceder o cumprimento do aviso prévio pela metade. (Art. 484-A, I, “a”)
- O cálculo do aviso prévio deve respeitar o que já se praticava, inclusive a proporcionalidade. (Art. 484, I, “a”, Art. 487 e Lei nº 12.506/2011)
- Paga-se, ainda, a metade da multa do FGTS e o empregado também receberá 80% dos depósitos (corrigidos) do FGTS. (Art. 484-A, I, “b”, e §1º)

- Os demais direitos do empregado (tais como saldo salarial, férias integrais e proporcionais, 13º salários integrais e proporcionais, horas extras, gratificações, prêmios, auxílio alimentação, cesta básica, adicionais e outros) deverão ser pagos integralmente. (Art. 484-A, II)
- Os pagamentos ao trabalhador devem ser em dinheiro preferencialmente, em depósito bancário ou em cheque visado, conforme for combinado entre empregado e empregador. Se for analfabeto, o trabalhador só pode receber seus haveres em dinheiro ou em depósito bancário. (Art.477, § 4º, I e II).
- O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho padronizado não foi abolido e, portanto, deve ser elaborado, preenchido, como sempre se fez (no mínimo em duas vias) formalizando-se e pagando-se o devido no prazo de 10 (dez) dias. (Art. 484-A e 477, § 6º)
- No mesmo prazo de 10 dias o empregador fará as comunicações oficiais necessárias e obrigatórias, possibilitando ao empregado sacar o FGTS e habilitar-se ao seguro desemprego, quando tiver direito a ele, para tanto apresentando sua CTPS com dados já atualizados. (Art. 477, § 10)
- Para assegurar quitação do trabalhador, é recomendável lavrar um documento que o legislador chamou de “recibo de quitação” e bastará para o arquivo da empresa, eis que não existe mais a homologação sindical ou do Ministério do Trabalho. (Art. 477, §6º)
- Esta rescisão é amigável, feita diretamente entre empregado e empregador, na empresa, tem caráter individual, sem a presença do sindicato do empregado, mas poderá ser solicitada (pelo empregado ou pela empresa) a presença de um membro da comissão de Representantes dos Empregados, se houver na empresa, só para dar assistência (apoio, esclarecimentos) ao empregado. Nada a opor. Dará maior segurança a ambos, principalmente porque daqui

para frente não haverá homologação sindical ou no Ministério do Trabalho. (Art. 510-A)

- A rescisão do contrato por acordo exclui o trabalhador do direito ao benefício do seguro desemprego. (Art. 484-A, § 2º)
- Se o empregado for menor de idade, nos documentos que tiver que assinar, deverá ser colhida a assinatura (assistência, concordância) do seu pai, mãe, tutor ou responsável, como sempre foi o costume e na forma da lei. (Art. 439)
- Recomenda-se, ainda, verificar a orientação contida no tópico **QUITAÇÕES: ANUAL, FINAL E RECÍPROCA**.

## 26. RESCISÃO DO CONTRATO NAS DEMAIS HIPÓTESES

*São simples? E o PDV?*

*Como se paga com garantia?*

- No geral as rescisões contratuais observarão os procedimentos já de costume, pedidos de demissão e dispensa, com ou sem concessão de aviso prévio, além de quando houver falecimento do trabalhador, que cessa imediatamente o contrato e se passa a tratar dos acertos rescisórios com a família do morto (cônjuge, filhos, dependentes), que sejam habilitados para tal.
- Dispensa individual, dispensa coletiva ou dispensa plúrima não exige autorização sindical, nem Acordo Coletivo, nem Convenção Coletiva de Trabalho. (Art. 477-A)
- PDV (Pedido de Desligamento Voluntário) ou PDI (Pedido de Desligamento Incentivado) gera quitação ampla, total e irrevogável, salvo se houver algum trato em contrário firmado no Acordo Coletivo ou na Convenção Coletiva de Trabalho. (Art. 477-B)
- Se houver controvérsia sobre o que deve ser pago, recomenda-se pagar no prazo dos 10

dias (a contar do dia seguinte ao que parou de trabalhar) as verbas (títulos e valores) indiscutíveis. O restante pode ser levado à solução arbitral, principalmente nos contratos em que o trabalhador tenha alto salário, que corresponde a duas vezes o maior benefício pago pela Previdência Social. (Art. 507-A)

- O empregador tem a obrigação de, em 10 dias (a contar do dia seguinte ao que parou de trabalhar), dar baixa na CTPS, pagar as verbas rescisórias discriminadas (salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional, cesta básica, auxílio alimentação, multa do FGTS e outras próprias da categoria profissional) conforme Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho padronizado, que não foi abolido, em duas vias no mínimo. (Art. 477, § 6º)
- Para assegurar quitação do trabalhador, é recomendável lavrar um documento que o legislador chamou de “recibo de quitação” e bastará para o arquivo da empresa, eis que não existe mais a homologação sindical ou do Ministério do Trabalho. (Art. 477, §6º)
- Os pagamentos ao trabalhador devem ser em dinheiro preferencialmente, em depósito bancário ou em cheque visado, conforme for combinado entre empregado e empregador. Se for analfabeto, o trabalhador só pode receber seus haveres em dinheiro ou em depósito bancário. (Art.477, § 4º, I e II)
- No mesmo prazo de 10 dias o empregador fará as comunicações oficiais necessárias e obrigatórias, possibilitando ao empregado sacar o FGTS e habilitar-se ao seguro desemprego, quando tiver direito a ele, para tanto apresentando sua CTPS com dados já atualizados. (Art. 477, § 10)
- Se o empregado for menor de idade, nos documentos que tiver que assinar, deverá ser colhida a assinatura (assistência, concordância) do seu pai, mãe, tutor ou responsável, como sempre foi o costume e na forma da lei. (Art. 439)

- Recomenda-se, ainda, verificar a orientação contida no tópico **QUITAÇÕES: ANUAL, FINAL E RECÍPROCA**.

## **27. QUITAÇÕES: ANUAL, FINAL E RECÍPROCA** *Evitam as demandas?*

- Empregado e empregador podem comparecer uma vez por ano perante o sindicato dos trabalhadores (daquela categoria profissional) para lavrar termo de quitação dada pelo empregado às obrigações patronais, cumpridas ao longo daquele período, devidamente mencionadas, detalhadamente. (Art. 507-B e § único)
- O procedimento da quitação também poderá ocorrer após o final do contrato e, nesse caso, a declaração de quitação do empregado deve ser total para a relação jurídica extinta. A oportunidade para esta declaração (que sempre ocorre mediante uma negociação) se justifica enquanto não houver vencido o prazo para eventual reclamação trabalhista (prescrito). (Art. 507-B e § único)
- Em que pese ter efetivo interesse a declaração de quitação dada pelo empregado (é sempre o credor na execução do contrato), nada impede que se inclua a quitação do empregador em favor do empregado se a relação havida tiver algo (um empréstimo especial, o uso de veículo e de outros bens da empregadora) que possa justificar a reciprocidade entre ambos. Pode colaborar para neutralizar um litígio (uma reclamação judicial). (Art. 507-B e § único)

## **28. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL OU EXISTENCIAL** *Como evita-las? Quais os valores da condenação?*

- A ofensa às pessoas do empregado, do empregador (inclusive os sócios, diretores e chefes em geral) e às empresas tem caráter

personalíssimo. O direito à indenização não se transfere para os herdeiros. (Art. 223-B)

- Empregados e empregadores domésticos, rurais, profissionais liberais, e outros que são pessoas físicas, são protegidos: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer, a integridade física e outros bens, como o nome (não mencionado na lei) que sejam reconhecidos judicialmente. (Art. 223-C)
- Para a empresa empregadora, são protegidos: o nome, a marca, a imagem, o segredo empresarial, o sigilo da correspondência, e outros derivados desses que sejam reconhecidos judicialmente. (Art.223-D)
- Respondem pelos danos extrapatrimoniais todos os que tenham participado de sua prática, na exata proporção da ação ou omissão de cada um. (Art. 223-E)
- Poderão ser reclamadas indenizações por danos morais e danos materiais, no mesmo processo e a Justiça deverá separar os valores. (Art.223-F e § 1º)
- Para a fixação dos valores das indenizações os critérios pessoais do Juiz deverão respeitar os critérios da lei, evitando decisões que possam escapar aos padrões da sociedade e das partes. (Art. 223-G)
- O ofendido poderá perdoar o ofensor e este poderá se retratar da ofensa praticada. (Art. 223-G)
- A indenização de menor valor será a de um salário do empregado e a maior será a de 50 salários atuais do empregado. Seja ele o ofendido ou o ofensor. Na reincidência o valor é até dobrado. Portanto, indenizações milionárias não existirão. (Art.223-G, §§ 1º e 3º)

## 29. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

### *É obrigatória? Qual a finalidade?*

- A Comissão de Representantes dos Empregados poderá existir em empresas com mais de 200 empregados. A lei só garante o direito de promoverem eleição entre os empregados interessados. Nem a fiscalização do MTE poderá exigir a eleição. Depende dos próprios empregados. Se desejarem e tiverem quem se disponha participar da Comissão. Não há o que se exigir da empresa para que a Comissão seja formada. (Art. 510-A, §§ 1º e 2º)
- A Comissão terá função conciliatória, intermediária entre empregados e patrões, anti-discriminação (protecionista), em princípio positivista (legalista), consultiva no que a empresa desejar, não deliberativa (para os projetos da empresa ou questões disciplinares), independente (sem presença de membro indicado pelo empregador), sem o caráter de cogestão (gestão conjunta entre patrões e empregados; há países em que na cogestão o Presidente da Comissão é o próprio empregador). Aqui será apenas um órgão pacificador das relações entre eles, um verdadeiro amortecedor, de efetiva colaboração para o ambiente de trabalho. (Art. 510-B, §§ 1º e 2º e Art. 510-C, § 1º)
- Os candidatos para ter participação na Comissão devem ser empregados que estejam com os contratos fluindo sem riscos de rompimento (aviso prévio), com eleição livre (direta) e sem voto por procuração, para mandato de 1 (um) ano. (Art.510-C, § 2º e 510-D)
- Os membros eleitos para a Comissão ficam impedidos de concorrerem nas eleições dos próximos dois anos. (Art. 510-D, § 1º)
- Os eleitos não poderão se afastar do trabalho, isto é, ganhar salário e trabalhar na Comissão. (Art. 510-D, § 2º)
- Aos eleitos é garantida estabilidade no emprego, desde a candidatura (inscrição da

chapa) até 1 (um) ano após o fim do mandato. Pode ser dispensado por razão disciplinar, razão técnica (operacional), econômica ou financeira. (Art. 510-D, § 3º)

- A garantia do emprego não está voltada à garantia das mesmas funções: sem rebaixamento poderá haver alteração funcional horizontal (na mesma linha, no mesmo patamar) e vertical ascendente (promoção, ser elevado a cargo mais expressivo da organização), o que lhe é vantajoso. (Art.468)

## 30. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### *É preciso pagar? Quem não pagará?*

- A contribuição sindical passa a ser facultativa: para os empregados (desconto em folha de salário autorizado previamente), para os profissionais liberais e para as empresas; não afeta as outras contribuições sindicais, como a assistencial (criada nos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho) e as sociais (para quem é associado do sindicato da categoria). (Art.545, 578 e 579)
- De janeiro a abril os sindicatos receberão pelo ano todo: janeiro (empregadores), fevereiro (autônomos e liberais), março (descontadas dos empregados), abril (avulsos). Nos demais meses arrecadam as mensalidades dos associados e as contribuições assistenciais. Os empregados que estiverem afastados do trabalho não pagam; ou melhor, pagarão quando voltarem. (Art. 582, 583, 587 e 602)

# Índice Alfabético Da Parte II

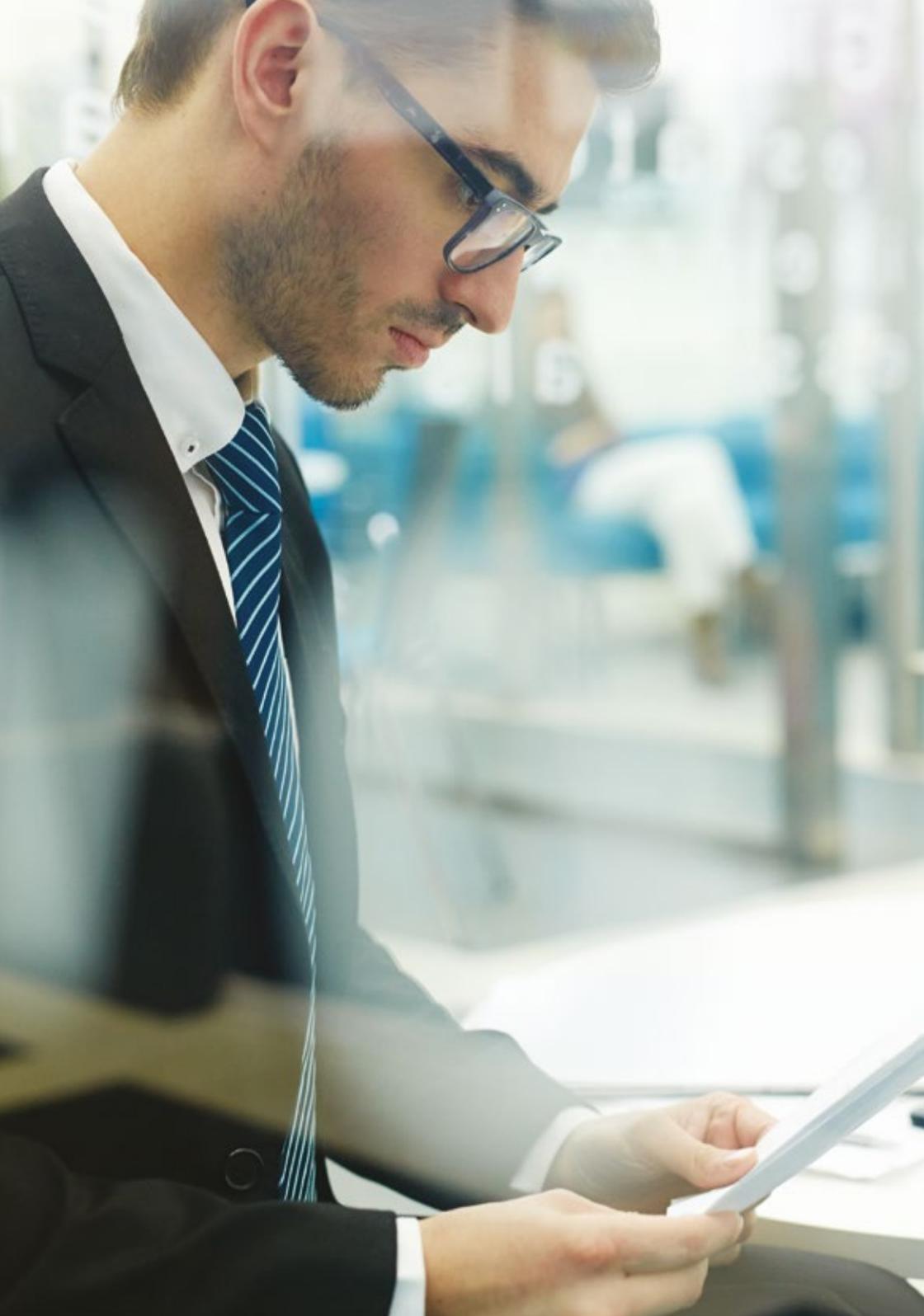
## Questões do Processo Trabalhista

*O número refere-se ao Tópico em que se acha o Assunto procurado.*

- Acordo Extrajudicial – 2
- Antecipação dos honorários – 11
- Assinado por Advogado – 2
- Audiência – 3, 4
- Audiência adiada – 7
- Banco Nacional de Devedores  
Trabalhistas (BNDT) – 20
- Bens à penhora – 20
- Bens do devedor – 8
- Cálculos – 18
- Causa própria – 15
- Causas de elevado valor – 17
- Constituição Federal – 17
- Contestação – 3, 4
- Custas processuais – 13
- Dano processual – 10
- Débito extinto – 15
- Decisão da admissibilidade recursal – 17
- Defesa antes da audiência – 3
- Defesa eletrônica – 4
- Defesa na audiência – 4
- Depósito bancário – 20
- Depósito poderá ser substituído – 16
- Depósito recursal – 16, 17
- Desistência da ação – 4
- Devedor por 2 anos – 15
- Direitos indisponíveis – 4
- Domésticos – 16
- Efeitos da revelia – 4
- Empregadores sem fins lucrativos – 16
- Empresas com Justiça Gratuita – 16
- Empresas de pequeno porte – 16
- Empresas em recuperação judicial – 16
- Empresas filantrópicas – 16, 20
- Execução de ofício – 19
- Execução pelas partes – 20
- Execução por iniciativa do juiz – 19
- Execuções de sentença – 17
- Executados nos mesmos autos – 2
- Exigências são maiores – 17
- Extinção do processo – 1
- Fazenda Pública – 15
- FGTS – 16
- Fiança bancária – 16 – 20
- Garantia da execução – 20
- Gratuidade processual – 11, 13, 14, 16
- Homologação de acordo – 2
- Honorários advocatícios – 15
- Honorários de sucumbência – 15
- Honorários do perito – 11
- Incidente de desconsideração da  
personalidade jurídica – 8
- Incompetência territorial – 3
- Índices monetários – 18
- Instrução processual – 7
- Insuficiência de recursos – 14
- Intempestividade – 17
- Isenção – 13
- Isentos – 16
- Jurisprudência – 21

Justiça gratuita – **11, 13, 14, 16**  
Justificativa de ausência – **13**  
Liquidação – **18**  
Litigância de má fé – **10**  
Microempreendedores individuais – **16**  
Microempresas – **16**  
Multa – **10**  
Multa de 1 salário mínimo – **2**  
Não cabe recurso – **3**  
Nova exigência – **1**  
Oferecer resposta – **3, 4**  
Ordem das provas – **6**  
Ordem preferencial dos bens – **20**  
Participação sindical – **2**  
Prazo de 5 dias úteis – **3**  
Prazo dos 10 dias úteis -**2**  
Prazo de 15 dias úteis – **2**  
Prazo de 45 dias úteis – **20**  
Prazo prescricional – **12**  
Prazos processuais – **9**  
Preclusão – **4**  
Preposto da empregadora – **5**  
Prescrição – **12**  
Prorrogação judicial – **9**  
Protestar a sentença – **20**  
Prova pericial – **11**  
Provas processuais – **6**  
Reclamação trabalhista – **1**  
Reclamante condenado – **15**  
Reconvenções – **15**

Recurso de Agravo – **17**  
Recurso de Revista – **17, 21**  
Recurso Ordinário – **17**  
Recursos – **17**  
Recursos protelatórios – **10**  
Representação processual – **17**  
Revelia – **4**  
Risco para os sócios – **8**  
Seguro garantia judicial – **16, 20**  
Sentença – **12, 13**  
Sessão pública – **21**  
Suspensão do processo – **15**  
Testemunhas – **7, 10**  
Transcendência – **17, 21**  
Valores homologados – **2**



# Parte II

## Questões do Processo Trabalhista

Toda a matéria você encontra aqui, pela ordem: do início ao fim do processo. Veja também o Índice Alfabético

### 1. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

*Qual a nova exigência para iniciar a ação? Qual a consequência? Pode levar à sua extinção?*

- Agora, as ações que forem propostas (sejam escritas ou verbais) deverão ter pedidos certos, determinados e com a indicação do seu valor. Impede deixar para se apurar no final do processo. (Art. 840, § 1º)
- A incorreção no pedido gera a extinção do processo, sem resolução do mérito e a condenação ao pagamento das custas processuais. (Arts. 789, 840, §3º, e 844, § 3º)

### 2. ACORDO EXTRAJUDICIAL

*Quem deve assinar a peça? É preciso chamar o sindicato? Se não for cumprido? Como fica?*

- Só é possível apresentar à Justiça do Trabalho acordo que versa sobre relação de emprego ou quaisquer relações de trabalho que estejam no âmbito da sua competência material. (Art.652, “f”)
- A petição contendo o acordo celebrado particularmente entre as partes só terá processamento se vier assinado por Advogado, regularmente constituído, com poderes para tal fim. (Art. 855-B e § 1º)
- Também devem assinar as partes, podendo o Advogado do trabalhador ser o do seu Sindicato, se assim desejar. (Art. 855-B, §§ 1º e 2º)
- Não é exigida a participação sindical nesta negociação particular, pois a garantia da tran-

sação estará, especialmente, na homologação judicial. (Art. 855-B, §§ 1º e 2º)

- O protocolo do pedido de homologação judicial não suspende o prazo dos 10 dias úteis para a empresa pagar as verbas rescisórias, dar baixa na CTPS e, no desrespeito ao prazo, responderá pelo pagamento da multa de 1 (um) salário mínimo, conforme previsto no Art. 477, § 8º. (Art. 855-C e Art.775 “caput”)
- O juiz tem o prazo de 15 dias úteis para analisar proposta conjunta de acordo e homologar, salvo se decidir por designar audiência, resolvendo ouvir as partes primeiramente. (Art. 855-D, Art. 775 “caput”)
- Ao protocolar o pedido de homologação de acordo particular automaticamente interrompe o prazo para eventual propositura de reclamação trabalhista. O prazo volta a fluir se for negado o pedido de homologação. (Art. 855-E, § único)

Os valores homologados e não cumpridos pelo devedor serão executados nos mesmos autos, pelo Juízo “que tiver conciliado”(Art. 877) como estabelecido na CLT. (Art. 876, § único e Art. 877)

### 3. DEFESA ANTES DA AUDIÊNCIA

*O processo começa antes da audiência? Isso existe?*

- É necessária quando for o caso de arguir a exceção de incompetência territorial (a chamada incompetência do lugar), no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento da notificação, enviando-a eletronicamente,

alegando porque o processo não poderá caminhar naquele juízo, suspendendo forçosamente a tramitação do feito, tornando sem efeito a audiência (do art. 843) designada. (Art. 800, § 1º e Art. 775 “caput”)

- O Reclamante será intimado para oferecer resposta no prazo de 5 (cinco) dias úteis, bem como os litisconsortes, inclusive podendo indicar as provas que pretendem produzir. Só a exceção estará tramitando. (Art. 800, § 2º e Art. 775 “caput”)
- O juiz poderá designar audiência para colher provas, inclusive expedir precatória para que o Reclamado-Excipiente e suas testemunhas sejam ouvidas no juízo que considere o competente. (Art. 800, § 3º)

Devolvida a precatória, a exceção será julgada e declarado o juízo competente que, sendo aquele apontado pela parte-Reclamada, receberá eletronicamente o processo para dar regular processamento, designando audiência. Do contrário, dará prosseguimento imediato, com a realização de audiência (Art. 843), intimando-se as partes com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis. Isto porque não cabe recurso neste momento. (Art. 800, § 4º e Art. 775 “caput”)

#### **4. DEFESA NA AUDIÊNCIA**

*Poderá o Reclamante desistir da ação? Até quando? O Advogado pode evitar a revelia?*

- A(s) parte(s) reclamada(s) pode(m), até 1 (uma) hora antes da audiência, enviar sua defesa eletronicamente, para o site do Tribunal Regional do Trabalho – TRT, processamento do 1º grau, acompanhada dos documentos necessários para provar os seus demais argumentos, sejam eles preliminares processuais e o mérito propriamente dito, inclusive requerendo e protestando por provas necessárias. (Artigos 818, II, 841, § 3º e 847)

- Nesta ocasião já não mais será possível arguir a incompetência do juízo onde a ação foi protocolada, ocorre preclusão. Persistirá o debate quanto a possibilidade do juiz se declarar incompetente, considerando matéria absoluta, que não comporte a prorrogação da competência. É questão doutrinária e jurisprudencial a ser enfrentada. (Art. 800, § 1º e Art. 775 “caput”)
- Última oportunidade para a apresentação da defesa é na audiência, durante 20 (vinte) minutos, oralmente. Com a defesa nos autos, o Reclamante só poderá desistir da ação mediante a expressa concordância da parte demandada. (Art. 841, § 3º e Art. 847)
- Deixando de oferecer defesa a parte Reclamada torna-se revel, devendo o juiz declarar a revelia e aplicar a pena de confissão quanto aos fatos, mas considerando as provas (documentais) existentes nos autos. E mais, agora, a lei manda o juiz levar em conta se houve contestação por parte de outro Reclamado e a natureza dos pedidos (direitos indisponíveis). Tudo isso pode ajudar ao revel. (Art. 844, § 4º)

**Bem fará se o Advogado comparecer à audiência e, mesmo ausente o Reclamado, contestar o feito naquele momento, juntar documentos, Os efeitos da revelia serão menores. (Art. 844, § 5º)**

#### **5. PREPOSTO DA PARTE EMPREGADORA**

*Posso contratar um ex-empregado para ser preposto da empresa?*

- A parte demandada, em sendo uma empresa poderá ser representada em juízo por quem a administra, conforme estabelecido nos seus atos constitutivos ou por quem seja nomeado(a) como Preposto(a), que terá a função de prestar depoimentos, prestando esclarecimentos sobre os fatos que envolvem a demanda, sob pena de confissão e declarar o interesse ou não de se compor

amigavelmente (celebrar acordo, como é da linguagem usual), até o limite que lhe foi autorizado. Essa pessoa agora não precisa ser empregada da própria empresa Reclamada. A empresa poderá indicar até o seu Contador (não empregado) Lembre-se que a lei nunca exigiu ser empregado, só a jurisprudência. Algum cuidado, inicialmente, é recomendável. (Art. 843, § 3º)

## 6. PROVAS PROCESSUAIS

*As provas da Reclamante podem ser enviadas depois das minhas?*

- O juiz poderá alterar a ordem das provas, invertendo o ônus de produzi-las entre as partes, conforme as matérias e fatos alegados, confrontando a petição inicial e a(s) defesa(s) existentes. (Arts. 775, § 2º, 818, I e II, §§ 1º, 2º e 3º)

## 7. INSTRUÇÃO PROCESSUAL

*Se as testemunhas resolverem não comparecer? Fico sem?*

- Pode ocorrer algum fato de grande importância que impeça o comparecimento de qualquer das partes, das pessoas que devam ser ouvidas como testemunha, ou também algum acontecimento que envolva o Advogado constituído nos autos. A Audiência designada para a produção de provas merece ser adiada. É prudente. Recomendável. Mas é de exclusivo critério de quem decide, o juiz. (Art. 844, § 1º)

## 8. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

*Há risco para os sócios?*

- O objetivo é colocar os sócios no lugar da empresa, como devedores. Iniciado o incidente, o processo ficará suspenso. (Art. 855-A, § 2º)

- Tramitação será aquela estabelecida no Novo Código de Processo Civil. (Art. 855-A, “caput”)
- A decisão produzirá efeitos diversos, inclusive retardando a interposição de recurso ordinário (quando antes da sentença), agravo de petição (quando na execução) e agravo interno (quando no tribunal). Os momentos da tramitação é que definem qual o recurso. (Art. 855-A, § 1º, I, II e III e § 2º)
- O Agravo de Petição poderá ser interposto sem que sejam penhorados quaisquer bens do devedor. (Art. 855-A, § 1º, II)

## 9. PRAZOS PROCESSUAIS

*Ficaram maiores ou menores?*

- Passam a ser contados em dias úteis, como no Novo CPC desde 16/março/2017. Cresceram, portanto. (Art. 775, “caput”)
- A prorrogação judicial é restrita: se necessária ou força maior devidamente comprovada. (Art. 775, §1º, I e II)
- Excepcionalmente poderá ser prorrogado a critério do juiz. (Art. 775, § 2º e 844, §1º)

## 10. DANO PROCESSUAL

*Quando ocorre? Quem pagará por ele?*

- Considera-se como tal quando ocorre retardamento da decisão, com resistência injustificada na tramitação processual, alterando a verdade ou alegando fatos para gerar incidentes, interpondo recursos protelatórios, constituindo práticas de litigância de má fé. (Art. 793-B, I a VII)
- Os causadores pagarão multa que vai variar de 1% a 10% do valor atualizado da causa em favor da parte contrária, mais indenização no montante mínimo de 2 tetos dos benefícios pagos pela Previdência Social, mais os honorários advocatícios da parte e

as despesas que a esta tenha comprovadamente causado. A condenação pode chegar a valores insuportáveis. É preciso ter cuidado na produção de provas. (Art. 793-C)

- Por sua vez, a mentira tem custo para a testemunha, que poderá ser condenada a pagar multa que vai variar de 1% a 10% do valor atualizado da causa em favor da parte contrária. (Art. 793-D)
- Também poderá ser responsabilizada pelo dano processual quaisquer das partes ou intervenientes do processo. (Art. 793-A)

## 11. PROVA PERICIAL

*Tem custo para a empresa?  
É preciso pagar antecipado?  
E se tiver Justiça Gratuita?*

- A parte que requerer a sua realização e o resultado lhe for desfavorável pagará os honorários do perito nomeado pelo juízo. O valor será arbitrado pelo juiz até o teto fixado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita. Podendo obter parcelamento. (Art. 790-B, “caput”, §§ 1º e 2º)
- O costume de exigir antecipação de parte dos honorários, principalmente para depósito da empresa, sem saber se ela será a sucumbente, está proibido. Desnecessário antecipar porque a União garante o pagamento do trabalho pericial. (Art. 790-B, §§ 3º e 4º)

## 12. SENTENÇA

*E se os pedidos já prescreveram?*

- Ao julgar a ação caberá ao juiz apreciar as questões de fato e de direito, inclusive quanto à prescrição (decorrência do prazo para a propositura da ação), eis que ao tê-la protocolado o prazo prescricional foi interrompido. (Art. 11, § 3º)

- Nas obrigações ajustadas particularmente, as prestações sucessivas descumpridas tem prescrição total (e não parcial). Quando forem descumpridas prestações decorrentes de lei a prescrição é parcial. (Art. 11, § 2º)

## 13. CUSTAS PROCESSUAIS

*É sempre a empresa quem paga? E quando o Reclamante não vai à audiência?*

- As custas processuais são fixadas na sentença. Em todas as ações as custas do processo de conhecimento serão no valor de 2% a 4 vezes o teto dos benefícios pagos pela Previdência Social. A graduação acompanha o montante dos pedidos procedentes na condenação. (Art. 789, “caput”)
- Se o Reclamante não comparecer à audiência, responderá pelas custas, mesmo que tenha Justiça Gratuita, mas poderá justificar a ausência dentro de 15 dias úteis. E só depois de pagar, se não tiver isenção, poderá propor nova ação. (Art. 844, §§ 3º e 4º)

## 14. JUSTIÇA GRATUITA

*A empresa pode pedir?*

- A qualquer momento poderá ser concedida a quem pleitear os benefícios. Principalmente na sentença. Será deferida a quem tiver rendimentos mensais até o valor correspondente a 40% do maior benefício pago pela Previdência Social. (Art. 790, § 3º)
- A empresa também poderá obter esse benefício da gratuidade processual se conseguir provar a insuficiência de recursos. (Art. 790, § 4º)

## 15. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

### *O Reclamante pode ser obrigado a pagar ao Advogado da empresa?*

- Os honorários de sucumbência são devidos e pagos pelo perdedor até em causa própria e nas reconvenções (quando reage com uma ação contra o Reclamante, dentro da mesma ação). Serão devidos entre 5% e 15% do valor apurado, ou do proveito econômico obtido. Em último caso sobre o valor da causa atualizado. (Art. 791-A, “caput”, §§ 3º e 4º)
- O mesmo direito é assegurado nas causas contra a Fazenda Pública e nas ações propostas pelos sindicatos. (Art. 791, § 1º)
- Ao fixar o valor dos honorários o juiz considerará as peculiaridades da causa, as condições socioeconômicas das partes, o alcance do trabalho do profissional, sua dedicação, e o resultado obtido. (Art. 791-A, § 2º)
- Se o Reclamante for condenado a pagar ao advogado da empresa, poderá valer-se de crédito que possua em outra ação. (Art. 791, §§ 3º e 4º)
- Se o beneficiário da Justiça Gratuita não tiver como pagar os honorários, permanecerá devedor por dois (2) anos, podendo ser exigido a qualquer momento se o credor comprovar que já possua recursos suficientes para o pagamento. Do contrário, decorrido o prazo de suspensão do processo, desaparecerá o débito. (Art. 791, § 4º)

## 16. DEPÓSITO RECURSAL

### *É possível pagar pela metade? Quem não pagará?*

- Conserva-se a obrigação de efetuar depósito bancário para fins de recorrer à instância superior. Deixa de ser em conta do FGTS e passa a ser depósito judicial, com rendimento de poupança. Na prática é a mesma coisa. Só se desvincula do FGTS. O tempo

dirá se foi melhor ou pior ao trabalhador. (Art. 899, § 1º)

- Para empregadores sem fins lucrativos, domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, e outros empregadores do gênero, o valor do depósito ficou reduzido à metade. (Art. 899, § 9º)
- Sem depósito algum, porque ficaram isentos, só as empresas em recuperação judicial, as filantrópicas e quem dispõe do benefício da Justiça Gratuita. (Art. 899, § 10)
- Esse depósito poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. (Art. 899, § 11)

## 17. RECURSOS: ORDINÁRIO e o de REVISTA

### *Ficou mais difícil recorrer? Sempre é possível recorrer até Brasília?*

- Nenhuma alteração houve em relação ao Recurso Ordinário (da decisão da Vara do Trabalho para o TRT). Mas, agora, as exigências são maiores para a elaboração da peça do Recurso de Revista. Precisam ser transcritos trechos essenciais das decisões anteriores no Ordinário, nos Embargos de Declaração, conforme Súmula 459 do TST. Deixando de observar estas exigências será difícil passar pela decisão da admissibilidade no TRT. Não subirá. (Art. 896, § 1º-A, IV)
- Nas execuções de sentença continua incabível interpor Recurso de Revista. (Art. 896, § 2º)
- Questões diversas, tais como intempestividade, falta de depósito recursal, defeito de representação e outras de fácil verificação, impedirão que o recurso vá à mesa de julgamento do Colegiado. O Ministro Relator decidirá sozinho, rejeitando o julgamento pelo Colegiado. (Art. 896, § 14)

- As causas de elevado valor, que desrespeitam decisões do TST e do STF, que violam a Constituição Federal, que tragam questão nova, são tidas com transcendência, consideradas de grande importância porque geram efeitos (reflexos) e, assim, precisam ser julgadas. A decisão que negar o julgamento caberá recurso de agravo e irá à mesa do Colegiado. (Art. 896-A)

## 18. LIQUIDAÇÃO

### *É dispensável oferecer cálculos?*

- Apresentada a conta (cálculos) pelo credor, o devedor terá 8 (oito) dias úteis para se opor, impugnando, fundamentando, apresentando itens e valores de sua discordância. O silêncio pode aumentar o débito. (Art. 879, § 2º)
- Os valores de cada parte deverão estar atualizados com os índices monetários da TR. (Art. 879, § 7º)

## 19. EXECUÇÃO DE OFÍCIO

### *O juiz pode iniciar a execução quando quiser?*

- Como a Procuradoria Federal não participa do processo, o juiz terá a iniciativa de mandar executar as quantias devidas à Previdência Social (por empregados e por empregadores), calculadas sobre valores das sentenças e acordos que forem homologados. (Art. 876, § único)
- A execução por iniciativa do juiz também ocorrerá quando o credor não estiver representado processualmente por Advogado regularmente constituído. (Art. 878)

## 20. EXECUÇÃO PELAS PARTES

### *O que ocorre quando o credor inicia a execução? O que devo fazer?*

- O devedor-Executado paga (depósito bancário) ou garante a execução (depósito ban-

cário, mais as despesas processuais, com valores atualizados; oferece fiança bancária ou seguro garantia judicial; ou indica bens à penhora observando a ordem preferencial constante do CPC vigente). (Art. 882)

- O juiz só poderá mandar protestar a sentença no Cartório de Protestos de Títulos e Documentos da Comarca depois de 45 (quarenta e cinco) dias úteis a contar da data em que ocorreu a citação da parte Executada e que não tenha pago, nem garantido a execução. A mesma espera será necessária para mandar inscrever o nome da devedora-Executada no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT. (Art. 883-A)
- Situação diferenciada foi conferida às empresas comprovadamente filantrópicas, aos seus dirigentes e ex-dirigentes, que não precisarão oferecer garantia da dívida, nem terão bens penhorados, não sofrerão protestos, nem terão os seus nomes inscritos no BNDT. (Art. 884, § 6º)

## 21. JURISPRUDÊNCIA

### *A Justiça do Trabalho pode mudar suas decisões secretamente?*

- O Colegiado maior do TST (Tribunal Pleno) padronizará sua jurisprudência quando houver divergência provocada pela maioria de suas Turmas, direcionando a sua vigência. (Art. 702, “f”)
- Decisões sumuladas do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs serão decididas em sessão pública, divulgadas antecipadamente, com sustentação oral da OAB, Procuradoria Geral da Justiça do Trabalho, Advocacia Geral da União e Confederações Sindicais nacionais das partes envolvidas. (Art. 702, §§ 3º e 4º)



**O Sindicato das Indústrias Gráficas atuando  
no fortalecimento do setor desde 1934.**



*Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado de São Paulo – SINDIGRAF-SP  
Rua do Paraíso, 529 – Paraíso – CEP 04103-000 – São Paulo – SP  
Tel.: + 55 11 3232-4500 – [www.sindigraf.org.br](http://www.sindigraf.org.br)*