EDIFICAR O TRABALHO

A LEI DE MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

CBIC 60 anos

FICHA TÉCNICA

Realização

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC

José Carlos Martins
Presidente

Coordenação
Fernando Guedes Ferreira Filho
Presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas - CPRT

Equipe Técnica

Gilmara Dezan
Supervisora de Projetos e Assessora da Comissão de Política de Relações Trabalhistas

Renato Vicente Romano Filho
Consultor Jurídico Especialista na Área Trabalhista

Doca de Oliveira
Coordenadora de Comunicação

Equipe Técnica da Confederação Nacional da Indústria - CNI

Sylvia Lorena T. de Sousa
Pablo Rolim Carneiro
Aretha Amorim Cury Corrêa
Desirée Gonçalo Timo
Carolina Ávila Ramalho

Gadioli Branding
Diagramação e finalização

EDIFICAR O TRABALHO

A LEI DE MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Brasília-DF, setembro de 2017

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC
SBN - Quadra 01 - Bloco I
Ed Armando Monteiro Neto, 3º e 4º andar
CEP: 70040-913 | Telefone: (61) 3327-1013
Email: cprt@cbic.org.br
www.cbic.org.br - www.facebook.com/cbicbrasil

CPRT
COMISSÃO DE POLÍTICA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

EDIFICAR O TRABALHO

A LEI DE MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

correalização

SESI
Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria

realização

CBIC 60

SUMÁRIO

A CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) foi fundada em 1957, no estado do Rio de Janeiro. Sediada em Brasília, reúne 85 sindicatos e associações patronais do setor da construção, das 27 unidades da Federação.

A CBIC representa politicamente o setor e promove a integração da cadeia produtiva da construção, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do País.

Dirigida por um Conselho de Administração eleito pelos associados, a CBIC atua por meio das suas cinco comissões técnicas, duas delas voltadas para as atividades-fim: Comissão de Infraestrutura (COP); Comissão da Indústria Imobiliária (CII); Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT); Comissão de Materiais, Equipamentos, Serviços, Tecnologia, Qualidade e Produtividade (COMAT); Comissão do Meio Ambiente (CMA); Fórum de Ação Social e Cidadania (FASC) e o Conselho Jurídico (CONJUR). A CBIC conta, ainda, com outros órgãos técnicos: o Banco de Dados; o Fórum de Advogados (FA) e o Fórum dos Seconcis.

A CBIC representa nacional e internacionalmente a indústria brasileira da construção. Também integra a Federação Interamericana da Indústria da Construção (FIIC), filiada à Confederação Internacional das Associações de Construção (CICA). A FIIC é a representante do setor da construção em toda a América Latina.

Para fins de capacitação e treinamento dos profissionais da construção, a CBIC realiza diversos eventos que contam com palestrantes especializados, construção de ampla rede de relacionamento e oportunidade de aprendizado.

A CBIC é a entidade máxima representante do mercado imobiliário e da indústria da construção no Brasil e no exterior.

A CBIC REPRESENTA

85

ENTIDADES NAS

27

UNIDADES DA FEDERAÇÃO.

ISSO CORRESPONDE A MAIS DE

70 mil

EMPRESAS.

O SETOR DA CONSTRUÇÃO REPRESENTA CERCA DE

7,3%

DO PIB BRASILEIRO,

É RESPONSÁVEL POR

52%

DO INVESTIMENTO EXECUTADO NO BRASIL

E EMPREGA CERCA DE

2 milhões

DE TRABALHADORES COM CARTEIRA ASSINADA.

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

A modernização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma realidade. Em novembro de 2017, entraram em vigor as regras aprovadas na reforma trabalhista, marco de um avanço de grande importância para o Brasil. A nova legislação moderniza o marco regulatório em vigor, contemplando os novos formatos de prestação de serviços e fortalecendo mecanismos essenciais para a atividade produtiva. A reforma trabalhista protege e garante os direitos do trabalhador, agregando aqueles profissionais que atuam nos novos formatos de prestação de serviços. A reforma trabalhista fomenta a segurança jurídica, estabelecendo regras mais claras que levarão ao aumento do volume de postos de trabalho. A reforma trabalhista é boa para o trabalhador e para o empregador.

Ao reavaliar a CLT, o Congresso Nacional alterou e acrescentou dezenas de artigos e parágrafos. Cumprindo sua missão de oferecer à indústria da construção o ferramental necessário ao pleno desempenho de suas atividades, contribuindo para o desenvolvimento do setor, a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), em correalização com o SESI-DN, publica esta cartilha, com um primeiro olhar sobre as novas regras. Aqui, resumimos os principais pontos da CLT e demais legislações que sofreram modificação, com vistas a formar um panorama do novo marco legal. Esta cartilha joga luz à nova lei, mas não esvazia a necessidade da orientação jurídica especializada.

A CBIC participou ativamente do debate em torno da reforma trabalhista, não apenas apresentando sugestões ao seu aperfeiçoamento, mas também cobrando sua aprovação. Estamos convencidos de que a nova legislação terá impacto positivo sobre a economia brasileira e faremos o esforço necessário para que as novas premissas saiam do papel. Esse é um passo decisivo para um país mais moderno, competitivo e produtivo.

Boa leitura!

José Carlos Rodrigues Martins
Presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA COMISSÃO DE POLÍTICA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

É senso comum a constatação de que a legislação trabalhista brasileira não cumpre com os seus objetivos: não garante segurança jurídica para as partes; torna a mão de obra cara para o empregador e burocratiza a sua gestão, o que não incentiva contratações de pessoal; e, finalmente, não garante a proteção do trabalhador, sua razão de existir, uma vez que mais da metade da população ocupada no País encontra-se na informalidade, alheia às disposições vigentes e abandonada à própria sorte.

Já não era possível a regulação das relações de trabalho com base em um texto legal do ano de 1943, certamente necessário para a época, em um Brasil eminentemente rural e de baixa alfabetização. A modernização dos processos de produção, os avanços tecnológicos e, especialmente, de comunicação de massa mostraram que, definitivamente, a relação entre empregados e empregadores precisava se atualizar; que a CLT se tornou ultrapassada – mesmo com as alterações legais que ocorreram ao longo dos anos.

Nesse contexto, também diante da situação econômica do Brasil e do mundo e com a agenda econômica reformista adotada pelo Governo Federal, as discussões aumentaram e o Congresso Nacional decidiu, de fato, debruçar-se sobre a análise de um Projeto de Lei enviado pelo Executivo que, a princípio, propunha alterar sete itens da legislação, com ênfase sobre a regulamentação do chamado "negociado sobre o legislado".

Após os debates nas duas Casas Legislativas, os sete pontos originalmente previstos foram transformados em mais de cem, materializados na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Demonstração clara de que a sociedade ansiava pela modernização das leis trabalhistas. A população quer destravar as amarras do desenvolvimento, com segurança para o empreendedor e sem prejudicar os direitos constitucionais que garantem o bem-estar do trabalhador. Por isso, a Lei de Modernização Trabalhista é o ponto máximo de uma discussão que dura algumas décadas.

A CBIC não poderia deixar de participar desse debate, como ativamente o fez. Para a indústria da construção, a Lei de Modernização Trabalhista, juntamente com a regulamentação da subcontratação de serviços pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, propiciará uma melhoria nas relações de trabalho, especialmente por garantir maior segurança jurídica e privilegiar o negociado sobre o legislado.

Agora, no período em que aguarda a entrada em vigor das novas regras, que acontecerá em 11 de novembro deste ano, a CBIC, por meio da sua Comissão de Política de Relações Trabalhistas, apresenta o presente material, que tem por objetivo trazer as primeiras impressões em linguagem direcionada ao empreendedor da nossa indústria.

Fernando Guedes Ferreira Filho
Presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT)

ATENÇÃO

O presente trabalho é um resumo das principais regras da CLT e da legislação correlata que foram alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Não é uma exposição item a item, artigo por artigo. Buscou-se o esclarecimento das disposições legais, em linguagem direcionada ao empreendedor. Essas são as primeiras impressões diante do novo texto legal. Por isso, não se pretende, com este trabalho, esgotar a intepretação das novas regras, que certamente serão objeto de muita discussão na doutrina e na jurisprudência trabalhistas. Dessa forma, é essencial que o leitor busque orientação jurídica específica para aplicação das regras à sua realidade, de maneira a evitar a formação de passivos indesejados.

MODERNIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

1.1. JORNADA DE TRABALHO

A) Jornada Parcial

A nova lei prevê duas modalidades de trabalho em jornada parcial:

- Trabalho que não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares;
- Trabalho que não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de que sejam realizadas até 6 horas suplementares semanais.

A Lei de Modernização Trabalhista inova ao prever as duas modalidades de jornada parcial. No entanto, também traz a possibilidade da realização de horas extras – o que não é permitido pela legislação atual.

B) Banco de Horas

Poderá ser praticado o regime de banco de horas, desde que o quantitativo de horas apurado em um período seja compensado pela ausência no trabalho em número equivalente ao de horas extras praticadas, ou pelo pagamento, no percentual definido na lei ou em acordo coletivo, em até 6 (seis) meses de sua realização. Nesse prazo, o banco de horas poderá ser implementado por meio de acordo individual de trabalho escrito, sendo que o acordo tácito não produzirá efeitos.

Para a implementação de banco de horas cuja compensação ou pagamento ocorra em período superior a 6 (seis) meses, com o limite de um ano, deverá ocorrer a formalização de seus termos por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com o sindicato dos trabalhadores de sua categoria.

Também inova a lei ao prever que, em qualquer hipótese, a prestação habitual de horas extras não caracteriza o banco de horas.

C) Compensação de Jornada

Reza a Lei de Modernização Trabalhista que é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Como exemplo, a jornada

Também inova a lei ao prever que, em qualquer hipótese, a prestação habitual de horas extras não caracteriza o banco de horas.

compensada durante a semana, com a dispensa do trabalho aos sábados.

Importante destacar que a legislação adotou regra que já era pacífica na jurisprudência, ao determinar que o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

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

D) Jornada 12 x 36

Trata-se da chamada jornada "12 por 36", em que o trabalhador trabalha por 12 (doze) horas consecutivas e descansa por 36 (trinta e seis). A principal inovação está na previsão de que possa ser estabelecida por acordo individual escrito, em vez da negociação coletiva, como é hoje.

A adoção da jornada "12 por 36" implica na observância ou no pagamento, pelo empregador, dos intervalos para repouso e alimentação.

A remuneração mensal, pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (que ultrapassarem 5 horas da manhã).

E) Intervalo de 15 minutos para a mulher antes do início de jornada extraordinária

A lei suprime a previsão atual de que o empregador deve conceder à mulher um intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início do trabalho em jornada extraordinária.

F) Intervalo para amamentação

O artigo 396 da CLT prevê que, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais, de meia hora cada um.

A previsão de seu parágrafo único é que, quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

A Lei de Modernização Trabalhista inova ao trazer o §2º, renumerando o antigo parágrafo único para §1º, e trazendo a regra de que

os horários de descanso poderão ser definidos por meio de acordo individual entre o empregador e a mulher lactante.

G) Horas extras

Agora, o percentual de 50% (cinquenta por cento) como regra para o pagamento da hora trabalhada em jornada extraordinária passa a ser previsto na CLT. Não há mudanças práticas, uma vez que acompanha o mínimo fixado pela Constituição Federal.

Por outro lado, a nova lei, ao contrário do que hoje é determinado, dispensa a comunicação ao Ministério do Trabalho quando ocorrer o trabalho em horas extras superior a duas diárias.

G.1) Horas *In itinere*

Prevê que o tempo despendido pelo empregado – desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador – não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Altera substancialmente a regra atual, de que são devidas as horas *in itinere*, se o local for de difícil acesso ou não houver transporte público regular e este for fornecido pelo empregador. A partir da nova redação, essas horas somente serão consideradas como tempo à disposição se for acordado em instrumento coletivo.

G.2) Tempo para atividades particulares

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

I *- práticas religiosas;*

II *- descanso;*

III *- lazer;*

IV *- estudo;*

V *- alimentação;*

VI *- atividades de relacionamento social;*

VII *- higiene pessoal;*

VIII *- troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.*

A redação do artigo deixa claro que, sempre que a empresa não exigir que o empregado permaneça ou adentre em suas dependências, e ele assim o faz para a realização das atividades particulares listadas, não será considerado como tempo à disposição do empregador.

Duas questões merecem destaque para o setor da construção. Uma, que é comum que a empresa ofereça, por liberalidade ou por determinação de instrumento coletivo, refeições para os empregados, especialmente o café da manhã antes do início da jornada de trabalho. Com a nova regra, esse tempo não será mais considerado como à disposição e, por isso, não será apurada jornada extraordinária.

Outra, diz respeito ao uso de uniforme: se o empregado decidir trocar de roupa na empresa por seu único juízo, não será considerado como tempo à disposição. Do contrário, se a empresa exigir que a troca ocorra em suas dependências, deverá considerar o tempo correspondente na jornada de trabalho sob pena de ter de pagar o período como se extraordinário fosse.

G.3) Intervalo intrajornada

Extremamente relevante, essa alteração determina que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, ou outro per-

centual, se adotado por acordo individual ou coletivo. Atualmente, a jurisprudência determina o pagamento da hora cheia, independentemente do tempo suprimido.

1.2. REMUNERAÇÃO E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A) Parcelas incidentais

A.1) Ajuda de Custo, Auxílio Alimentação, Diárias para Viagem

A.2) Prêmios e abonos

A.3) Assistência médica e/ou odontológica

A partir da entrada em vigor da Lei de Modernização Trabalhista, essas parcelas deixarão de ter natureza salarial, ou seja, não terão incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, nem incorporarão ao salário, observados alguns critérios.

Os critérios para o pagamento das parcelas devem ser definidos e claros. A ajuda de custo, por exemplo, deve ter motivo específico. As diárias de viagem devem, de fato, se relacionar a cobrir custos de viagem, em valor compatível com os gastos que serão feitos. O auxílio alimentação não pode ser concedido em dinheiro.

Uma disposição importante é sobre os prêmios. Segundo a lei, tratam-se de liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

O prêmio, portanto, pode ser concedido de forma condicionada à apuração do desempenho do trabalhador ou de grupo (determinado setor da empresa, por exemplo). Deve haver um critério específico e claro. Pode ser por produtividade ou outro critério, mas deve existir um. Finalmente, há a previsão de que o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado, para qualquer efeito, nem o salário de contribuição, para fins de apuração das contribuições previdenciárias devidas ao INSS.

B) Equiparação Salarial

O sistema de equiparação salarial atualmente previsto também foi alterado.

Com a entrada em vigor da nova lei, um dos requisitos para apuração de equiparação salarial foi alterado. O que antes era "na mesma localidade" passou a ser "no mesmo estabelecimento empresarial", além de incluir a etnia como um dos critérios que não podem ser considerados para distinguir salários. Assim, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Foi alterado um dos critérios objetivos para a verificação do trabalho de igual valor para fins de equiparação salarial: o critério temporal. Antes, trabalho de igual valor era aquele realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não fosse superior a dois anos. Com a nova lei, a diferença passa a ser de quatro anos e também foi incluída a diferença de tempo na função, para que não seja superior a dois anos.

Também será vedada a equiparação por cadeia, uma vez que só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função. Não será possível, no processo judicial, a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Não haverá apuração de equiparação salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e

salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. Atualmente, é imprescindível a homologação do plano de carreira perante o Ministério do Trabalho.

Para fins de disciplina e fixação do plano de carreira, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, assim como era previsto originalmente, ou, como inovação, por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

C) Gratificação de Função

A supressão das condições que levarem ao pagamento de gratificação de função, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à sua manutenção nem à sua incorporação ao salário, independentemente do tempo de exercício da função objeto da gratificação. Assim, muda-se o entendimento jurisprudencial atual, de que o recebimento da gratificação de função por mais de 10 (dez) anos leva a sua incorporação aos rendimentos, independentemente do empregado deixar de exercer a função.

D) Quitação anual de obrigações trabalhistas

Também uma novidade, foi inserido no universo jurídico trabalhista o instituto da quitação anual de obrigações trabalhistas. Passa a ser facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Tal instituto deve ser objeto de regulamentação futura, uma vez que há previsão de seu conteúdo, mas não de sua forma ou prazo. A lei nova diz que o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

1.3. OUTRAS QUESTÕES RELACIONADAS AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

A) Parcelamento de férias

Duas questões importantes sobre o período de férias foram alteradas: com a concordância do empregado, estas poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Na regra anterior, essa divisão poderia ocorrer em até dois períodos.

Também foi revogada a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 (dezoito) anos a maiores de 50 (cinquenta), que podem optar, em acordo com o seu empregador, por fazê-lo.

Além disso, foi determinada a vedação de que as férias possam iniciar dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

B) Trabalho da Gestante

Um dos pontos mais debatidos após a edição da Lei de Modernização Trabalhista é a disciplina do trabalho da gestante em condições insalubres. Nos termos da nova regra, a empregada deverá ser afastada de:

> ***I*** *- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;*
>
> ***II*** *- atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;*
>
> ***III*** *- atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.*

O afastamento nessas condições garante à empregada gestante o direito ao recebimento de sua remuneração no período correspondente, incluindo o valor do adicional de insalubridade.

Importante destacar que a lei prevê o afastamento da gestante ou lactante das atividades consideradas insalubres, podendo ser destacada para outras, desde que não haja risco à sua saúde e à do bebê. Caso isso não seja possível, a situação será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. Nesse caso, o empregador pagará salário maternidade, incluindo o adicional de insalubridade, efetivando-se a compensação por ocasião do recolhimento, ao INSS, das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

C) Uniforme

O padrão de vestimenta no meio ambiente laboral será definido pelo empregador, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

A nova lei deixa claro que a higienização do uniforme, em regra, é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, cuja responsabilidade passa a ser do empregador.

1.4. CONTRATOS ESPECIAIS DE TRABALHO

A) Teletrabalho

Uma das principais inovações da Lei de Modernização Trabalhista é a regulamentação do chamado "teletrabalho". Trata-se da disciplina do que também é referido como "home office", cada dia mais comum.

A primeira observação importante é que toda a disciplina do regime de teletrabalho deve ser expressa, por escrito, sob pena de não ter validade.

Nos termos da lei, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A lei menciona a palavra "preponderantemente", o que significa que, esporadicamente, o empregado pode ter de comparecer às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença no estabelecimento, sem descaracterizar o regime.

O contrato firmado entre empregado e empregador deve trazer previsão expressa do teletrabalho com o detalhamento das atividades que serão realizadas pelo empregado nesse regime.

Caso o regime de trabalho seja originalmente presencial, a alteração para o teletrabalho poderá ocorrer mediante acordo entre empregado e empregador, devidamente formalizado por aditivo contratual. O retorno para o regime presencial poderá ser determinado pelo empregador a qualquer tempo, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, e também deve ser formalizado por aditivo contratual.

O contrato - ou aditivo, se for o caso - trará as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. A lei dispõe que tais utilidades não integram a remuneração do empregado.

Em relação a uma das preocupações mais relevantes, quanto à saúde e segurança do trabalhador, a lei diz que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado, por sua vez, deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

B) Trabalho Intermitente

Mais uma inovação da lei, não prevista no ordenamento atual: o trabalho intermitente é decorrente do contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do

O empregado, por sua vez, deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Com o intermitente, a nova lei cria a figura da relação de emprego com trabalho eventual, em contraposição ao contrato normal, que, dentre os requisitos, está justamente a não eventualidade.

Assim como o teletrabalho, o contrato de trabalho intermitente também deve ser obrigatoriamente por escrito, e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Para a realização do trabalho intermitente, o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

O empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, que não descaracteriza a subordinação, unicamente para fins do contrato intermitente.

Feito o chamado, e aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida pela jornada fixada na convocação, permitida a compensação em igual prazo.

No período de inatividade, ou seja, aquele em que o empregado não for convocado para o trabalho, não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas, mediante recibo com discriminação detalhada das parcelas:

I *- remuneração;*

II *- férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

III *- décimo terceiro salário proporcional;*

IV *- repouso semanal remunerado; e*

V *- adicionais legais.*

Outra obrigação do empregador é efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal, e fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

1.5. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A) Prazo para pagamento

A nova lei alterou os prazos para pagamento dos valores decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, por meio da alteração do artigo 477 da CLT.

Agora, o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado em até dez dias contados a partir do término do contrato, independentemente da modalidade do aviso prévio. No mesmo prazo, o empregador deverá entregar ao empregado os documentos que comprovam a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

B) Quitação das parcelas devidas e dispensa da homologação

Não haverá mais a obrigação de homologar a rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato da categoria do empregado, ou mesmo junto ao Ministério do Trabalho. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e comunicar a dispensa aos órgãos competentes.

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou che-

que visado, conforme acordem as partes. Para o empregado analfabeto, além do pagamento em dinheiro, já previsto atualmente, este poderá ser feito por meio de depósito bancário.

A nova lei prevê que a anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social será documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais. Para tanto, a comunicação da dispensa aos órgãos competentes deverá ter sido realizada.

C) Plano de Demissão Voluntária

O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário, estipulada entre as partes.

D) Rescisão por acordo

Outra novidade é a possibilidade da extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador. Nesse caso, serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

> ***I*** *- por metade:*
>
> ***a)*** *o aviso prévio, se indenizado; e*
>
> ***b)*** *a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;*
>
> ***II*** *- na integralidade, as demais verbas trabalhistas.*

O empregado poderá, nesse caso, efetuar o saque ou a movimentação da sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos e não poderá ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.

E) Dispensa individual, plúrima ou coletiva

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

F) Arbitragem

Poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, nos contratos individuais de trabalho, nos casos em que o empregado aufira remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem).

G) Nova hipótese de dispensa por justa causa

O contrato de trabalho poderá ser extinto por justa causa no caso de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

2. TERCEIRIZAÇÃO

2.1. NOVAS DISPOSIÇÕES

A principal alteração nas regras da terceirização veio com a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que modificou disposições da Lei nº 6.019, de 1974 (Lei do Trabalho Temporário). A Lei de Modernização Trabalhista alterou algumas das disposições que não haviam sido disciplinadas pela Lei de Terceirização, sendo que a principal delas foi deixar claro que qualquer atividade, seja meio ou fim, pode ser terceirizada.

Para a indústria da construção, além das novas disposições sobre a terceirização, que acabam com quaisquer dúvidas acerca da possibilidade de contratar serviços relacionados à sua atividade-fim, deve ser também observado o artigo 455 da CLT, que trata da subempreitada e que não foi alterado com a Lei de Modernização Trabalhista.

Outros aspectos relevantes sobre a terceirização:

- Quarteirização: a lei permite que a empresa prestadora de serviços subcontrate outras empresas para a realização dos serviços.
- Requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: ter inscrição no CNPJ; registro na Junta Comercial; e capital social compatível com o número de empregados, nos parâmetros definidos pela Lei.
- Tarefas dos trabalhadores: vedação da utilização dos trabalhadores em atividades distintas das que foram objeto do contrato com a empresa prestadora dos serviços.
- Local da prestação dos serviços: nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, definido de comum acordo.
- Condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores: é de responsabilidade da empresa contratante, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato.
- Os empregados da prestadora terão assegurados, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas a: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; e treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

A Lei de Modernização Trabalhista alterou algumas das disposições que não haviam sido disciplinadas pela Lei de Terceirização, sendo que a principal delas foi deixar claro que qualquer atividade, seja meio ou fim, pode ser terceirizada.

- A contratante estenderá ao trabalhador de empresa terceirizada o atendimento médico e ambulatorial, quando oferecer a seus empregados em suas dependências ou em local por ela designado. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada, em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

- Obrigações Trabalhistas: definida a responsabilidade subsidiária, ou seja, a contratante será acionada caso a contratada não honre com o pagamento das verbas trabalhistas do empregado.

- Quarentena: a tomadora não poderá contratar serviços de empresa cujo titular ou sócio tenha sido seu empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício nos últimos 18 (dezoito) meses, exceto se for aposentado. Pelo mesmo período, o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços.

2.2. ISONOMIA

A lei prevê que tomador e prestador dos serviços poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao valor pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos expressamente na lei.

2.3. TRABALHO AUTÔNOMO

Mais uma alteração significativa trazida pela Lei de Modernização Trabalhista. Esta dispõe que a contratação do trabalhador autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na CLT. O requisito da não eventualidade, característico da relação de emprego, foi relativizado.

3. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

3.1. ITENS DO CONTRATO INDIVIDUAL QUE PODERÃO SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO DIRETA

A) Compensação de jornada

Como já explanado acima, três questões relativas à jornada de trabalho poderão ser objeto de negociação direta entre empregador e empregado:

- Compensação de jornada – mediante acordo tácito ou escrito;
- Banco de horas – quando as horas forem compensadas em até 6 (seis) meses – mediante acordo escrito;
- Jornada 12 x 36 – mediante acordo escrito.

B) Empregado com curso superior

O empregador poderá celebrar acordo individual com empregado que tenha curso superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, com eficácia legal e prevalência sobre convenções ou acordo coletivos. É uma relativização da hipossuficiência do empregado, princípio que norteia a aplicação das regras trabalhistas, para aquele que a lei elegeu que não está nessa situação.

3.2. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A) Itens que podem ou não ser objeto de negociação

É considerado por muitos como uma das alterações mais importantes que a Lei de Modernização Trabalhista trouxe ao ordenamento jurídico, ao privilegiar o negociado sobre o legislado também nas tratativas de ordem coletiva.

A redação dada ao artigo 611-A da CLT indica a possibilidade de ampla negociação, quando elenca algumas hipóteses, mas traz, expressamente, que é lícita quando tratarem, **dentre outros**, de:

> ***I*** *- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*
>
> ***II*** *- banco de horas anual;*
>
> ***III*** *- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*
>
> ***IV*** *- adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;*
>
> ***V*** *- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*
>
> ***VI*** *- regulamento empresarial;*
>
> ***VII*** *- representante dos trabalhadores no local de trabalho;*
>
> ***VIII*** *- teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;*
>
> ***IX*** *- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*
>
> ***X*** *- modalidade de registro de jornada de trabalho;*
>
> ***XI*** *- troca do dia de feriado;*
>
> ***XII*** *- enquadramento do grau de insalubridade;*
>
> ***XIII*** *- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;*

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

XV *- participação nos lucros ou resultados da empresa.*

Por outro lado, o legislador quis indicar quais seriam os direitos legais indisponíveis, cuja negociação não pode culminar em supressão ou redução:

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

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

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

IV *- salário mínimo;*

V *- valor nominal do décimo terceiro salário;*

VI *- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

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

VIII *- salário-família;*

IX *- repouso semanal remunerado;*

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

XI *- número de dias de férias devidas ao empregado;*

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

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

XIV *- licença-paternidade nos termos fixados em lei;*

XV *- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;*

XVI *- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;*

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

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

XIX *- aposentadoria;*

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

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

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

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

XXIV *- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*

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

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

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

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

XXIX *- tributos e outros créditos de terceiros;*

XXX *- as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da*

CLT (todos dizem respeito a regras de proteção ao trabalho da mulher).

Não obstante, a prevalência do negociado sobre o legislado e privilégio da autonomia da vontade das partes, a nova lei traz uma limitação quanto a negociações sobre redução de salários e jornada: se for pactuada cláusula que reduza um dos dois, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de sua vigência.

B) Interpretação dos instrumentos coletivos

Foram feitas alterações importantes nas regras de interpretação dos instrumentos coletivos, já que a legislação consagra a atuação do Judiciário pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.**

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Regra do Código Civil que trata da capacidade das partes para celebrarem acordos).

Não será necessária a indicação expressa de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Assim, a sua falta não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. Não obstante, na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

Sempre que houver ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas de acordo ou convenção coletiva, os sindicatos subscritores obrigatoriamente participarão da ação, como litisconsortes necessários.

C) Ultratividade

A nova lei reitera o prazo máximo de vigência dos instrumentos coletivos, de dois anos. Inova, contrariamente à Jurisprudência atual, ao vedar a ultratividade, ou seja, as disposições de convenção ou acordo coletivo de trabalho, após o seu prazo de vigência, não se incorporarão aos contratos individuais.

D) Acordo coletivo de trabalho X Convenção Coletiva de Trabalho

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

4. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

4.1 COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

A Lei de Modernização Trabalhista regulamenta o disposto no artigo 11 da Constituição Federal, ao determinar que, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O número de membros da comissão é progressivo, de acordo com o número de empregados da empresa, considerando o seguinte:

> ***I*** *- nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;*
>
> ***II*** *- nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;*
>
> ***III*** *- nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.*

No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.

A comissão de representantes dos empregados, que a princípio não tem natureza ou vinculação sindical, terá as seguintes atribuições:

> ***I*** *- representar os empregados perante a administração da empresa;*
>
> ***II*** *- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;*
>
> ***III*** *- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;*
>
> ***IV*** *- buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;*
>
> ***V*** *- assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;*
>
> ***VI*** *- encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;*
>
> ***VII*** *- acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.*

A comissão organizará sua atuação de forma independente da empresa ou do sindicato, sendo que as suas decisões serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

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

A) Processo eleitoral da comissão de representantes

A lei também traz as regras do processo eleitoral da comissão. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

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

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

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

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

Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto na lei.

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

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

B) Mandato dos membros da comissão de representantes

O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano, sendo que o membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

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

C) Estabilidade

Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, ou seja, a que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

5. FINANCIAMENTO DAS ATIVIDADES SINDICAIS

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. A autorização é necessária, inclusive, para o seu desconto em folha de pagamento.

A novidade está na previsão de autorização prévia para o desconto e na cobrança de contribuições devidas aos sindicatos.

6. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

6.1 MULTAS POR FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADOS E INFORMAÇÕES

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito à multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.

A verificação do correto registro dos empregados constitui exceção ao critério da dupla visita por parte da Fiscalização do Trabalho.

Na hipótese de não serem informados os dados obrigatórios no Livro de Registro de Empregados ou o registro eletrônico, o empregador ficará sujeito à multa de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

6.2 ATUALIZAÇÃO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS TRABALHISTAS

Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito à multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado.

7. INTERPRETAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

7.1 DIREITO COMUM COMO FONTE SUBSIDIÁRIA DE DIREITO DO TRABALHO

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

7.2 CRIAÇÃO OU RESTRIÇÃO DE DIREITOS POR ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA. PROCEDIMENTOS PARA O ESTABELECIMENTO OU CRIAÇÃO DE SÚMULAS E OUTROS ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA EDITADOS PELOS TRIBUNAIS DO TRABALHO.

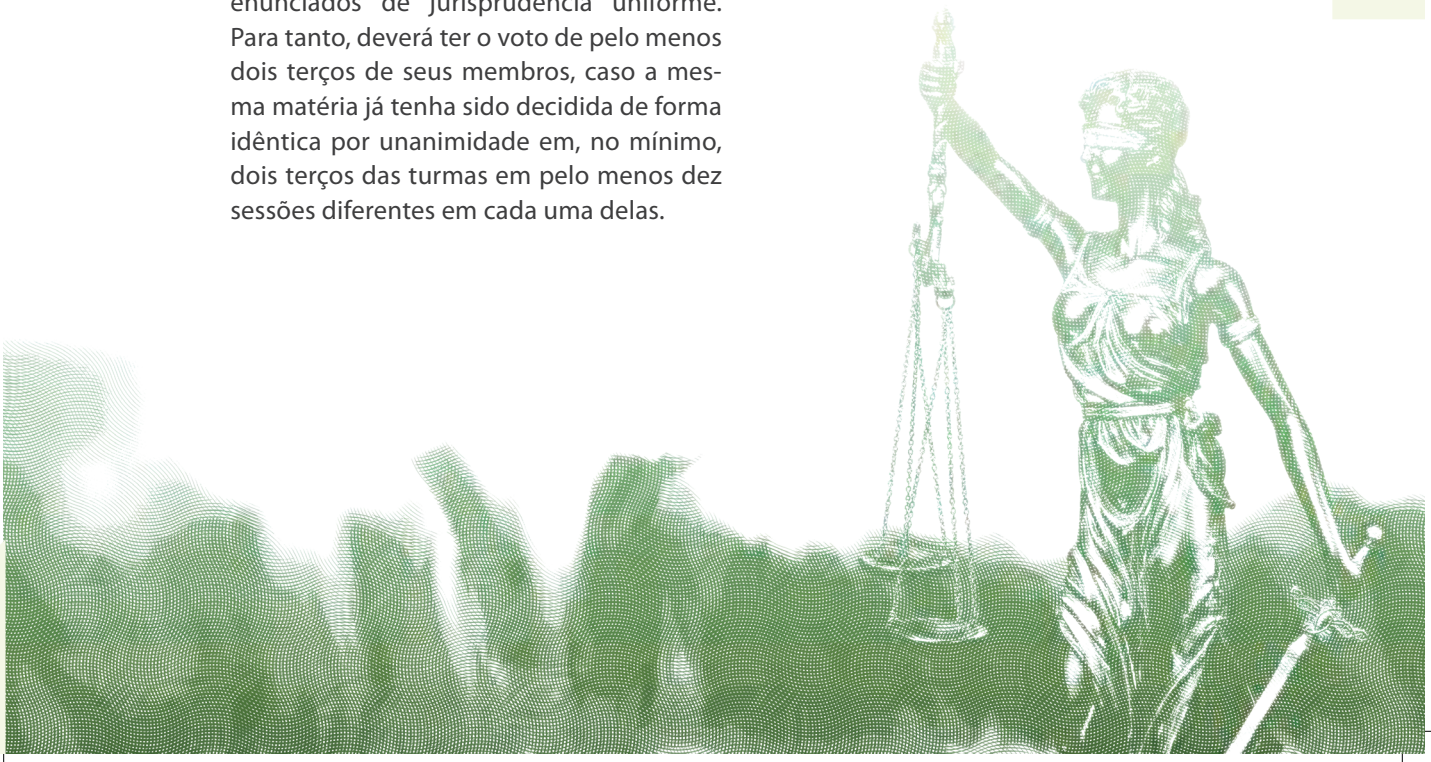
Súmulas e outros enunciados de jurisprudência, editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Foram alterados os critérios para que o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho estabeleça ou altere súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme. Para tanto, deverá ter o voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho poderá, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos da súmula ou enunciados de jurisprudência ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar a mesma regra prevista para o Tribunal Superior do Trabalho, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.



8. DANO EXTRAPATRIMONIAL

8.1 CRITÉRIOS E LIMITES PARA FIXAÇÃO

Causa dano de natureza extrapatrimonial, decorrente da relação de trabalho, a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física são a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.

Os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica são a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

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

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

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

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

Ao apreciar o pedido, o juízo considerará os seguintes critérios:

I *- a natureza do bem jurídico tutelado;*

II *- a intensidade do sofrimento ou da humilhação;*

III *- a possibilidade de superação física ou psicológica;*

IV *- os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;*

V *- a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;*

VI *- as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;*

VII *- o grau de dolo ou culpa;*

VIII *- a ocorrência de retratação espontânea;*

IX *- o esforço efetivo para minimizar a ofensa;*

X *- o perdão, tácito ou expresso;*

XI *- a situação social e econômica das partes envolvidas;*

XII *- o grau de publicidade da ofensa.*

Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, quando pessoas físicas, em um dos seguintes parâmetros, apurados com base no último salário contratual do ofendido, vedada a acumulação:

I *- ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;*

II *- ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;*

III *- ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;*

IV *- ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.*

Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

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

9. RESPONSABILIDADE POR CRÉDITOS TRABALHISTAS

9.1 GRUPO ECONÔMICO

A lei traz a regra geral para a caracterização do chamado grupo econômico trabalhista, calcado na administração comum. Assim, sempre que uma ou mais empresas tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Releva dizer que não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

9.2 RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

Regra prevista originalmente no Código Civil, com aplicação por parte da jurisprudência, a nova lei disciplina a situação do sócio retirante, ou seja, aquele que não mais faz parte do quadro societário do empregador. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

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

A regra de responsabilidade do sócio retirante, acima transcrita, não se aplica quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato, situação na qual responderá solidariamente com os demais.

9.3 SUCESSÃO EMPRESARIAL

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos artigos 10 ("qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados") e 448 ("a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados") da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

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

9.4 PRESCRIÇÃO. REGRA GERAL

A lei traz a regra já prevista na Constituição Federal, ao dizer que a pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

9.5 PRESCRIÇÃO DE PEDIDOS DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS

Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

9.6 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Novidade importante que foi trazida pela nova lei para desafogar o Judiciário é o estabelecimento da prescrição intercorrente no processo do trabalho, ou seja, aquela que ocorre no curso da execução trabalhista. Dar-se-á, por declaração de ofício ou por requerimento da parte, no prazo de dois anos a contar do momento em que o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

10. PROCESSO DO TRABALHO

10.1 HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

A lei estabeleceu nova competência para as Varas do Trabalho: decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial. Trata-se de processo que terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, que não pode ser comum. O trabalhador pode, ainda, ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Independentemente do processo de homologação de acordo extrajudicial, o empregador deverá cumprir os prazos para pagamento de verbas rescisórias e comunicação às autoridades, sendo que o seu descumprimento leva à aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 da CLT (equivalente a um mês de salário do empregado).

A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, que voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

10.2 CONTAGEM DE PRAZOS NO PROCESSO DO TRABALHO

Acompanhando a regra já prevista no Código de Processo Civil, mas ainda não aplicável ao Processo do Trabalho, a lei reza que os prazos processuais serão contados em dias úteis (e não mais em dias corridos), com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

O Juiz também terá liberdade para dilatar os prazos processuais, quando entender necessário ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

10.3 CUSTAS PROCESSUAIS E HONORÁRIOS

A) Teto para custas processuais

A lei traz a previsão de limite para a fixação de custas no processo do trabalho, que incidirão à base de 2% (dois por cento) sobre o valor dado à causa, observado o mínimo de R$10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

B) Regras para concessão do benefício da justiça gratuita

Regra diferente da atual, com a nova lei será facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Poderá, ainda, conceder o benefício da justiça gratuita à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Importante ressaltar que, de acordo com as novas regras, o benefício da justiça gratuita não alcança honorários periciais e de sucumbência, como será exposto adiante.

C) Honorários periciais

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de

suportar a despesa, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Ao fixar o valor dos honorários periciais, que poderão ser parcelados e não poderão ser adiantados, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

D) Honorários de sucumbência

A lei trouxe a regra de que são devidos honorários de sucumbência ao advogado que patrocine ação trabalhista (inclusive em reconvenção), mesmo que atue em causa própria, e que a parte seja beneficiária da justiça gratuita. Os montantes serão fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

E) Responsabilidade por dano processual

Regra derivada do Processo Civil, mas que não tinha disciplina específica no Processo Trabalhista, a lei prevê a responsabilidade das partes que atuam no processo, sejam como litigantes (reclamante, reclamado ou interveniente) ou testemunhas.

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

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

Verificada a má-fé, o Juízo condenará o litigante, de ofício ou a requerimento, a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa. Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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

Além das multas, será determinado o pagamento de indenização à parte contrária, pelos prejuízos que esta sofreu, com os honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou. O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

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

F) Ônus da prova

A disciplina do ônus da prova no Processo Trabalhista segue a regra geral de Direito

Processual, ao definir que cabe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito, e ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

A alteração significativa está na previsão de que, nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

A decisão de inversão do ônus da prova deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. Não pode, ainda, gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

G) Reclamação Trabalhista – Pedido e desistência

O pedido, nas reclamações trabalhistas, deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Originalmente, a lei não previa a indicação de valores nos pedidos constantes da petição inicial.

Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente (Processo Judicial Eletrônico ou outros meios), o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

H) Preposto

Situação em que levará a economia de custos com o deslocamento de profissionais da empresa, a Lei de Modernização Trabalhista dispõe que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada.

Não obstante, deve-se advertir que os efeitos das declarações do preposto, empregado ou não, continuam os mesmos. Ele deve conhecer os fatos discutidos, já que seu depoimento pode levar à decretação da confissão.

I) Efeitos do não comparecimento do reclamante e reclamado em audiência

Na hipótese de ausência do reclamante à audiência, este será condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

O pagamento das custas é condição para a propositura de nova ação.

No caso da ausência do reclamado, em regra, produzem-se os efeitos da revelia (considerar como verdadeiros os fatos narrados pelo reclamante na inicial), exceto se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

Ainda que ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

10.4 INCIDENTES PROCESSUAIS

A) Incidente de desconsideração da personalidade jurídica

Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos artigos 133 a 137 do Código de Processo Civil.

Assim, para que se declare a desconsideração da personalidade jurídica de uma empresa, para alcançar seus sócios ou administradores, será necessário que a situação seja arguida em incidente próprio.

Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato;

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

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

A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão de eventual tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do Código de Processo Civil (medidas como arresto, sequestro, arrolamento de bens, registro de protesto contra alienação de bem e qualquer outra medida idônea para asseguração do direito).

B) Exceção de incompetência territorial

A CLT prevê que a competência territorial para julgamento da reclamação trabalhista é do Juízo onde o empregado prestou serviços ou onde foi contratado. No caso do ajuizamento de ação perante Juízo incompetente, não havia previsão para dirimir a questão, que somente era decidida em audiência ou em sentença. Tal situação leva as empresas a terem gastos com a contratação de advogados, deslocamento de prepostos, testemunhas e outros.

A Lei de Modernização Trabalhista, visando evitar essa circunstância, trouxe a exceção de incompetência territorial para o processo do trabalho. Uma vez apresentada, no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere a CLT, até que se decida a exceção.

Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente, seja este o que originalmente recebeu a reclamação, ou o que for determinado.

10.5 EXECUÇÃO TRABALHISTA

A) Execução de contribuições sociais

A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (as devidas ao INSS pelo empregador e pelo empregado, sobre a folha de salários).

B) Execução de ofício

Alteradas as disposições que, juntamente com a disciplina da prescrição intercorrente, relativizam o chamado "impulso oficial". Assim, a execução será promovida pelas partes, que devem requerer expressamente, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

C) Atualização de débitos trabalhistas

A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

D) Impugnação de cálculos

Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância. Se não o fizerem, ocorrerá a preclusão e a parte não poderá discutir sobre o valor, exceto em eventuais embargos à execução.

E) Garantia da Execução

O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 do Código de Processo Civil (dinheiro, títulos da dívida pública, títulos e valores mobiliários com cotação em mercado, veículos de via terrestre, bens imóveis, bens móveis em geral, semoventes, navios e aeronaves, ações e quotas de sociedades simples e empresárias, percentual do faturamento da empresa devedora, pedras e metais preciosos, direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia e outros direitos).

Importante o destaque de que, acompanhando o Código de Processo Civil, a legislação trabalhista passa a permitir a apre-

sentação de seguro-garantia judicial com o mesmo valor processual do dinheiro.

Ainda, a lei determina que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

F) Protesto, inscrição em órgão de proteção ao crédito e no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

Situação comum, a decisão judicial transitada em julgado poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT). Com a nova lei, entretanto, isso somente poderá ocorrer depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

10.6 DEPÓSITO RECURSAL

O depósito recursal, condição para a interposição de recurso, não mais será feito na conta vinculada do FGTS do trabalhador, mas, sim, em conta vinculada ao juízo e será corrigido com os mesmos índices da poupança.

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

O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

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

10.7 RECURSO DE REVISTA

A) Pressupostos de admissibilidade

O relator do recurso de revista, no Tribunal Superior do Trabalho, poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, ou seja, sem submeter à Turma, nas hipóteses de intempestividade (apresentado fora do prazo legal), deserção (falta do pagamento de custas ou da realização do depósito recursal), irregularidade de representação (questões nos documentos de constituição dos advogados) ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.

B) Preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional

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

C) Transcendência

Diz a CLT que o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social e jurídica.

Não havia previsão legal, nem exemplificativa, das situações em que se caracterizava a transcendência. A Lei de Modernização Trabalhista lista alguns indicadores que, dentre outros, são:

> ***I*** *- econômica, o elevado valor da causa;*
>
> ***II*** *- política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;*
>
> ***III*** *- social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;*
>
> ***IV*** *- jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.*

O critério da transcendência deve ser demonstrado na peça recursal, caso contrário o relator designado no Tribunal Superior do Trabalho poderá negar seguimento ao Recurso de Revista.

CONHEÇA OUTRAS PUBLICAÇÕES CBIC

CONHEÇA OUTRAS PUBLICAÇÕES CBIC

Acesse o site da CBIC (www.cbic.org.br/publicacoes) e baixe os livros gratuitamente. Disponíveis em português, inglês e espanhol.

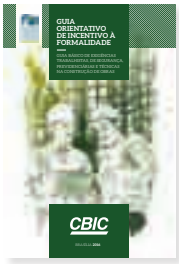
RELAÇÕES TRABALHISTAS

Guia Contrate Certo - Guia para a Contratação de Empreiteiros e Subempreiteiros na Construção Civil - 2ª Edição
Ano: 2017

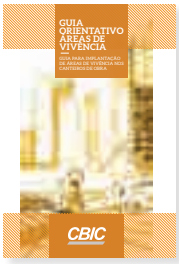
Manual Básico de Indicadores de Produtividade na Construção Civil – Relatorio Completo
Ano: 2017

Manual Básico de Indicadores de Produtividade na Construção Civil
Ano: 2017

Guia para gestão segurança nos canteiros de obras
Ano: 2017



Guia Orientativo de Incentivo à Formalidade
Ano: 2016



Guia Orientativo de Áreas de Vivencia
Ano: 2015

Guia Orientativo de Segurança
Ano: 2015

Guia Contrate Certo - Guia para a Contratação de Empreiteiros e Subempreiteiros na Construção Civil
Ano: 2014

INFRAESTRUTURA (OBRAS PÚBLICAS E CONCESSÕES)

PPPs e Concessões - Propostas para Ampliar a Participação de Empresas (2ª Edição)
Ano: 2016

PPPs e Concessões - Guia sobre Aspectos Jurídicos e Regulatórios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

PPPs e Concessões - Propostas para Ampliar a Aplicação em Estados e Municípios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

PPPs e Concessões - Guia para Organização de Empresas em Consórcios
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

INFRAESTRUTURA (OBRAS PÚBLICAS E CONCESSÕES)

PAC - Radiografia dos Resultados 2007 a 2015
Ano: 2016

PAC - Avaliação do Potencial de Impacto Econômico
Ano: 2016

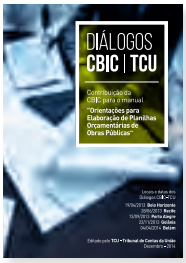
Um Debate Sobre Financiamento de Longo Prazo para Infraestrutura
Ano: 2016

Ciclo de Eventos Regionais Concessões e PPPs - Volumes I e II
Ano: 2015/2016

Investimento em Infraestrutura e Recuperação da Economia
Ano: 2015

Report International Meeting Infrastructure and PPPs
Ano: 2015

Propostas para Reforma da Lei de Licitações
Ano: 2015



Diálogos CBIC | TCU Contribuição da CBIC para o Manual "Orientações para Elaboração de Planilhas Orçamentárias de Obras Públicas"
Ano: 2014

RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL

Plataforma Liderança Sustentável
Ano: 2016
cbic.org.br/liderancasustentavel

Guia de Ética e Compliance para Instituições e Empresas do Setor da Construção
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

Código de Conduta Concorrencial
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

Ética & Compliance na Construção Civil: Fortalecimento do Controle Interno e Melhoria dos Marcos Regulatórios & Práticas
Ano: 2016
Disponível também em inglês e espanhol

MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

Guia de Compra Responsável na Construção
Ano: 2015

Mapeamento de Incentivos Econômicos para construção Sustentável
Ano: 2015

Guia de Orientação para Licenciamento Ambiental
Ano: 2015

Manual de Implantação do Conselho de Desenvolvimento da Cidade
Ano: 2014

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Coletânea Implementação do BIM - Volumes I a V
Ano: 2016

Catálogo de Inovação na Construção Civil
Ano: 2016

Catálogo de Normas Técnicas Edificações
Ano: 2016

Análise dos Critérios de Atendimento à Norma de Desempenho ABNT NBR 15.575
Ano: 2016

Boas Práticas para Entrega do Empreendimento Desde a sua Concepção
Ano: 2016

Guia Nacional para a Elaboração do Manual de Uso, Operação e Manutenção das Edificações
Ano: 2014

Guia Orientativo para Atendimento à Norma NBR 15.575/2013
Ano: 2013

MERCADO IMOBILIÁRIO

Perenidade dos Programas Habitacionais - PMCMV: Sua Importância e Impactos de uma Eventual Descontinuidade
Ano: 2016

Melhorias no Sistema de Crédito Imobiliário - O Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo e o Crédito Habitacional
Ano: 2015

I Encontro Nacional sobre Licenciamentos na Construção
Ano: 2014

O Custo da Burocracia no Imóvel
Ano: 2014

correalização

SESI

Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria

realização

CBIC 60 anos