

FEDERAÇÃO DAS
INDÚSTRIAS DO ESTADO
DE SANTA CATARINA

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*LEI 13.467, DE 13 DE
JULHO DE 2017*



Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*LEI 13.467, DE 13 DE
JULHO DE 2017*

*(Em constante atualização com
o entendimento do Supremo
Tribunal Federal e do Tribunal
Superior do Trabalho – versão
atualizada até novembro de 2025)*

*FLORIANÓPOLIS
SANTA CATARINA
BRASIL*

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO
ESTADO DE SANTA CATARINA – FIESC

Diretoria FIESC - Gestão 2025 a 2028

Presidente: Gilberto Seleme
1º Vice-presidente: André Armin Odebrecht
Diretor 1º Secretário: Edvaldo Ângelo
Diretor 2º Secretário: Nivaldo Pinheiro
Diretor 1º Tesoureiro: Marco Aurélio Alberton
Diretor 2º Tesoureiro: Evair Oenning

Vice-Presidentes para Assuntos Regionais

Alto Uruguai Catarinense: Álvaro Luis de Mendonça
Alto Vale do Itajaí: Lino Rohden
Centro-Norte: Leonir Antônio Tesser
Centro-Oeste: Márcio Luis Dalla Lana
Extremo Oeste: Astor Kist
Foz do Rio Itajaí: Maurício Cesar Pereira
Litoral Sul: Thiago Sant'Anna Fretta
Norte-Nordeste: Terencio Knabben Oenning
Oeste: Waldemar Antonio Schmitz
Planalto Norte: Arnaldo Huebl
Serra Catarinense: Paulo Cesar da Costa
Sudeste: Micheli Poli Silva
Sul: Edilson Zanatta
Vale do Itajaí: Ulrich Kuhn
Vale do Itajaí Mirim: Edegar Fischer
Vale do Itapocu: Célio Bayer

Vice-Presidentes para Assuntos Estratégicos

Leonardo Fausto Zipf
Neivon Canton
Ney Osvaldo Silva Filho
Rui Altenburg

Diretores Executivos da FIESC e suas entidades

Diretor de Desenvolvimento Corporativo & Negócios: Alfredo Piotrovski
Diretor Institucional & Jurídico: Carlos José Kurtz
Superintendente Regional do SESI/SC & Diretor de Gestão de Pessoas e Desempenho: Daniel Jose Tenconi
Diretor Regional do SENAI/SC & Diretor de Gestão de Mercado: Fabrício Pereira
Superintendente do IEL/SC & Diretor de Desenvolvimento Industrial e Inovação: José Eduardo Azevedo Fiates
Chefe de Gabinete: Maria Teresa Bustamante

APRESENTAÇÃO

Há oito anos, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Modernização Trabalhista, representou um avanço estrutural nas relações de trabalho no Brasil. O objetivo central foi adequar a legislação às transformações do mundo produtivo, reduzir a litigiosidade e fortalecer o diálogo entre empresas e trabalhadores, com base na segurança jurídica e na valorização da negociação coletiva.

Desde então, a Lei vem sendo aplicada, interpretada e ajustada. Ao longo desses oito anos, alguns dispositivos foram validados e reafirmados, enquanto outros tiveram seu alcance limitado ou declarados inconstitucionais.

A Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC tem acompanhado de forma permanente a evolução da legislação e suas interpretações, mantendo o compromisso de atuar pela consolidação da Modernização Trabalhista.

Estudo conduzido pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, Movimento Brasil Competitivo – MBC e Fundação Getúlio Vargas – FGV apontou que as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 gerou uma economia aproximada de R\$ 15 bilhões entre 2022 e 2024, principalmente pela redução de ações na Justiça do Trabalho. O número de novos processos caiu significativamente após a Lei, mas voltou a crescer recentemente após decisões judiciais que flexibilizaram as regras de cobrança de custas e honorários da Justiça gratuita.

Entre os resultados positivos revelados pelo estudo, destacam-se:

- terceirização: queda de 99% nos processos sobre o tema após a permissão de terceirização de qualquer atividade;
- negociado sobre o legislado: redução de 25 mil para 1.500 processos sobre normas coletivas;
- horas in itinere: queda de 90% nas ações;
- intervalo intrajornada: redução de 391 mil para 55 mil casos;
- equiparação salarial e gratificação de função: reduções de 54% e 83%, respectivamente;
- Acordos extrajudiciais (solução consensual de conflitos): aumento de 2.755 para 85.847 entre 2017 e 2024.

O levantamento conclui que a reforma foi essencial para reduzir custos e insegurança jurídica, mas é preciso evitar retrocessos e avançar em novas medidas, de forma a alcançar um ambiente mais previsível, eficiente e capaz de conciliar os interesses de empregadores e trabalhadores.

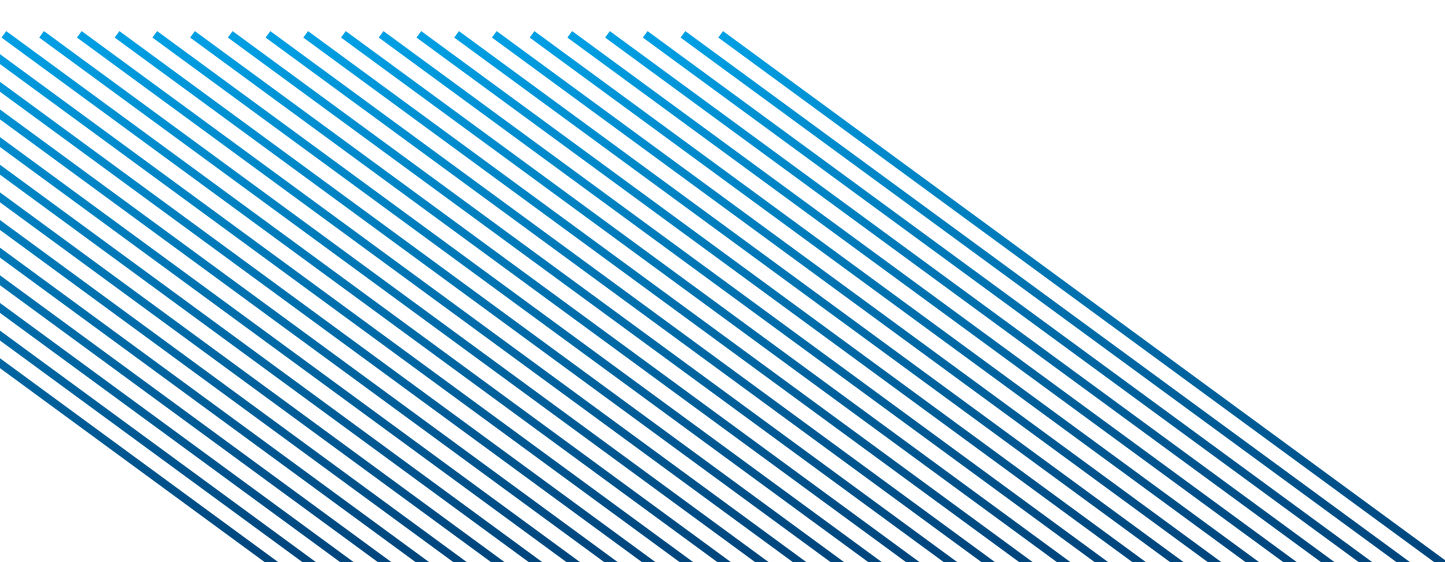
Diante desse contexto, a FIESC reafirma sua convicção de que o desenvolvimento do país depende de relações do trabalho equilibradas, estáveis e baseadas na confiança mútua.

Florianópolis, 13 de novembro de 2025.

GILBERTO SELEME
Presidente da FIESC

ÍNDICE

8	PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO
8	TEMAS NEGOCIÁVEIS
9	TEMAS NÃO NEGOCIÁVEIS
10	INTERVENÇÃO MÍNIMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - Arts. 8º e 702
10	NULIDADE DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS - §§ 2º, 4º e 5º do Art. 611-A
11	VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO (ULTRATIVIDADE) - § 3º do Art. 614
11	PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO - Art. 620
12	INTERVALO INTRAJORNADA
12	NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA - Párrafo único do Art. 611-B
13	DEMISSÃO COLETIVA - Art. 477-A
13	CLÁUSULA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA - § 3º do Art. 611-A
14	REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA - Art. 510-A
14	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA - Art. 578
15	MULTAS ADMINISTRATIVAS - Arts. 29-A/B e 47-A
15	REGIME DE TRABALHO PARCIAL - Art. 58-A
16	TERCEIRIZAÇÃO
17	TELETRABALHO - Arts. 75-A ao 75-F
17	AUTÔNOMO - Art. 442-B
18	TRABALHO INTERMITENTE - Art. 442-B
18	EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR - Parágrafo Único do Art. 444
19	GRATIFICAÇÃO NA FUNÇÃO DE CONFIANÇA - § 2º do Art. 468
19	EMPREGADA GESTANTE X ATIVIDADE INSALUBRE - Art. 394-A



20	UNIFORMES - Art. 456
20	NATUREZA DE PARCELAS PAGAS - § 2º do Art. 457
21	EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Art.461
22	FÉRIAS - Art. 134
22	RESCISÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO - Art. 484-A
23	QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Art. 507-B
24	HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS - Art. 855-B
24	DANO MORAL -Arts. 223-A a 223-G
25	COMPENSAÇÃO DE JORNADA - Art. 59
25	BANCO DE HORAS - Arts. 59-A e 59-B
26	TEMPO À DISPOSIÇÃO - § 2º do Art. 4º
26	TEMPO À DISPOSIÇÃO - § 2º do Art. 4º
27	HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE - § 1º do Art. 61
27	INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA A MULHER
28	JORNADA 12 X 36 - Art. 59-A
28	SUCESÃO EMPRESARIAL - Art. 448-A
29	GRUPO ECONÔMICO - § 3º do Art. 2º
30	RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE - Art. 10-A
30	AÇÃO RECLAMATÓRIA - § 1º do Art. 840
31	AUSÊNCIA DO RECLAMADO E REVELIA - Art. 844
31	AUSÊNCIA DO RECLAMANTE E CUSTAS PROCESSUAIS - Art. 844
32	JUSTIÇA GRATUITA - §§ 3º e 4º do Art. 790
33	HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - SUCUMBÊNCIA - Art. 791-A
34	HONORÁRIOS PERICIAIS - Art. 790-B
34	LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - Arts. 793-A ao 793-D
35	IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA - § 2º do Art. 879
35	ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS - § 7º do Art. 879
36	DEPÓSITO RECURSAL - Art. 899
37	EXECUÇÃO DE OFÍCIO - Art. 878
37	GARANTIA DA EXECUÇÃO
37	CADASTRO DE DEVEDORES - Art. 883-A
38	PRESCRIÇÃO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS - §2º do Art. 11
38	PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE - Art. 11-A
39	DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - Art. 855-A

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

ANTES

Constituição Federal reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF).

Com base no dispositivo constitucional, o STF decidiu que a negociação coletiva só não pode contrariar a Constituição Federal ou normas de saúde e segurança do trabalho (RE 590415).

Justiça do Trabalho tem anulado cláusulas que contrariam a legislação trabalhista.

DEPOIS

Valorização da regra constitucional que reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF).

Rol exemplificativo de temas negociáveis com prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei (art. 611-A, CLT). Rol taxativo dos temas que não poderão ser negociados (art. 611-AB CLT).

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, devendo balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º, § 2º, CLT).

TEMAS NEGOCIÁVEIS

ROL EXEMPLIFICATIVO DE TEMAS CUJA NEGOCIAÇÃO PREVALECERÁ SOBRE A LEI (ART. 611-A, CLT):

- jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual
- intervalo intrajornada, respeitado o mínimo de 30 min. em jornadas com mais de 06 horas;
- adesão ao Programa Seguro-Emprego;
- plano de cargos, salários e funções;
- regulamento empresarial;
- representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- remuneração por produtividade e por desempenho individual;
- modalidade de registro de jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- enquadramento do grau de insalubridade;
- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- participação nos lucros ou resultados.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento do ARE 1121633 que tratava de horas in itinere negociadas antes da Lei nº 13.467/2017 – Lei da Modernização Trabalhista, fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral (Tema 1046): “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (acórdão publicado em 28/4/2023).

Em razão do julgamento do Tema 1046 do STF, o TST cancelou a Súmula 375, que estipulava a não prevalência de reajustes salariais previstos em norma coletiva frente à legislação superveniente de política salarial, assim como a Súmula 423 sobre negociação de jornada e horas extras em jornadas de turnos ininterruptos de revezamento (Resolução nº 225, publicada em 30/6/2025). Cancelou ainda a Súmula 449, que não admitia cláusula em convenção ou acordo coletivo para elastecer o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada para fins de apuração das horas extras (acórdão publicado em 28/4/2023).

TEMAS NÃO NEGOCIÁVEIS

ROL TAXATIVO DE DIREITOS QUE NÃO PODERÃO SER REDUZIDOS POR NEGOCIAÇÃO (ART. 611-B, CLT):

- identificação profissional, como anotações na CTPS;
- seguro-desemprego;
- valor dos depósitos e da multa do FGTS;
- salário-mínimo;
- valor nominal do 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa;
- salário-família;
- repouso semanal remunerado;
- adicional de hora extra de no mínimo 50%;
- número de dias de férias;
- gozo de férias anuais remuneradas com adicional de, pelo menos, 1/3;
- licença-maternidade de no mínimo 120 dias, inclusive para adotantes;
- licença-paternidade;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos;
- aviso prévio proporcional de, no mínimo, de 30 dias;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- aposentadoria;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- prescrição de 05 anos até o limite de 02 anos do término do contrato;
- proibição de discriminação de salário e de critérios de admissão da pessoa com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo aprendiz a partir de 14 anos;
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- igualdade de direitos entre empregado e o trabalhador avulso;
- liberdade de associação do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem prévia anuência, qualquer cobrança estabelecida em CCT ou ACT
- direito de greve e definição sobre serviços ou atividades essenciais
- tributos e outros créditos de terceiros
- proibição de discriminação da mulher no mercado de trabalho
- alteração do peso máximo que a mulher pode carregar
- direitos da gestante assegurados pela CLT - afastamento de atividades insalubres, intervalo para amamentação, romper o contrato de trabalho prejudicial à saúde

INTERVENÇÃO MÍNIMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ARTS. 8º E 702

ANTES

Várias decisões da Justiça do Trabalho anulam cláusulas negociadas, sob o fundamento de que houve prejuízo aos trabalhadores, ainda que a convenção/ acordo coletivo contenha cláusula compensatória.

DEPOIS

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deverá analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, observando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º, § 3º).

Súmulas e outros enunciados editados pelo TST e pelos TRT's não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (art. 8º, § 2º).

A edição ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverá observar o voto de pelo menos 2/3 de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos 10 sessões diferentes em cada uma delas (art. 702, I, 'f').

As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da OAB, pelo Advogado Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional (no caso de TRT, de legitimados equivalentes) - § 3º e § 4º do art. 702.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 6188, declarou a inconstitucionalidade do art. 702, I, f, § 3º e § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, que previa o regramento para edição e alteração de súmulas e outros enunciados dos Tribunais do Trabalho.

O pleno do TST já havia se posicionado no mesmo sentido no processo ArgInc-696-25.2012.5.05.0463 (acórdão publicado em 24/10/2023).

NULIDADE DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS - §§ 2º, 4º E 5º DO ART. 611-A

ANTES

Posição do TST é pela anulação de cláusulas contrárias à legislação trabalhista. Alguns tribunais regionais condicionam a validade de cláusulas que reduzem direitos à apresentação de contrapartidas aos trabalhadores (cláusulas compensatórias).

Há decisões que anulam a cláusula que reduz direito, mantendo a cláusula compensatória. Há muitas ações individuais de trabalhadores questionando o que foi negociado pelo sindicato representante da categoria, sem a participação da entidade laboral no processo.

DEPOIS

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade.

Se anulada cláusula de convenção ou de acordo coletivo e houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

Em ação individual ou coletiva de anulação, os sindicatos subscritores da convenção ou do acordo coletivo deverão participar como litisconsortes necessários.

VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO (ULTRATIVIDADE) - § 3º DO ART. 614

ANTES

Não é permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 02 anos (art. 614, §3º, CLT). Súmula 277, do TST, passou a estipular, em 2012, que as cláusulas normativas integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

STF concedeu medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões da Justiça do Trabalho que discutam a ultratividade de normas de convenções e acordos coletivos.

DEPOIS

Mantida a regra da CLT de que não é permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 02 anos. Vedada, expressamente, a ultratividade.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADPF 323, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, §2º, da Constituição Federal autorizaria a aplicação do princípio da ultratividade de normas de convenções ou acordos coletivos (Liminar deferida em 14/10/2016 e acórdão final publicado em 15/9/2022).

Em razão da decisão do STF de inconstitucionalidade e da proposta da Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos visando eliminar os enunciados que foram superados pela Lei nº 13.467/2017, o TST cancelou a Súmula 277 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO - ART. 620

ANTES

As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (art. 620, CLT).

DEPOIS

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

INTERVALO INTRAJORNADA

ANTES

Intervalo intrajornada para jornadas com mais de 06 horas é de, no mínimo, 01 hora e de, no máximo, 02 horas.

O limite mínimo pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando o estabelecimento atender integralmente às exigências de refeitórios e desde que os empregados não realizem horas suplementares.

Quando o intervalo não for concedido, deverá ser remunerado todo o período com acréscimo de no mínimo 50%. A remuneração tem natureza salarial (art. 71, CLT, e Súmula 437, TST)

DEPOIS

Poderá ser negociado em convenção ou acordo coletivo com prevalência sobre a lei, devendo-se respeitar o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 06 horas (art. 611-A, III).

O intervalo não concedido implica pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com o adicional de 50% (art. 71, § 4º).

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou a Súmula 437 porque o seu teor foi superado pela Lei 13.467/2017. Cancelada também a OJ 355 da SDI-1 que previa pagamento da integralidade das horas subtraídas do intervalo interjornada (11 h) - (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA - PÁRAGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B

ANTES

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de saúde e segurança do trabalho (Súmula 437, II, TST).

DEPOIS

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não serão consideradas normas de saúde e segurança do trabalho para fins de vedação de negociação coletiva.

DEMISSÃO COLETIVA - ART. 477-A

ANTES

Legislação não possui regras sobre a demissão coletiva.
Posição do TST é no sentido de exigir prévia negociação com o sindicato laboral.

DEPOIS

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas dispensam autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

No julgamento da RE 999435 (Tema 638 de Repercussão Geral), o STF fixou a seguinte tese: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo” (acórdão publicado em 25/4/2023).

CLÁUSULA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA - § 3º DO ART. 611-A

ANTES

Constituição Federal autoriza a negociação de redução de salários e de jornada (art. 7º, VI e XIII, CF).

Nos casos em que se autoriza a suspensão do contrato de trabalho (lay off), a CLT prevê estabilidade provisória do empregado durante a suspensão e até 03 meses após o seu retorno ao trabalho (art. 476-A, CLT). O acordo coletivo decorrente de adesão ao Programa Seguro Emprego também prevê garantia de emprego no período da redução da jornada acrescido de 1/3 (Lei 13.189/2015).

DEPOIS

Sendo pactuada redução de salário ou de jornada deverá ser prevista proteção contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência da convenção ou do acordo coletivo.

REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO NA EMPRESA - ART. 510-A

ANTES

Constituição Federal assegura, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (art. 11, CF). Não há norma regulamentando a previsão constitucional de representação dos trabalhadores na empresa.

DEPOIS

Assegura a eleição de uma comissão nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade de promover o entendimento dos empregados com o empregador. A comissão terá de 03 a 07 membros, conforme o número de empregados na empresa. Os membros terão estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato. Detalha o procedimento eleitoral, vedando a interferência do sindicato e da empresa na eleição da comissão.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, ao julgar a ADI 5794, ADC 55 e outras tantas sobre o tema, validou as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 que extinguiram a contribuição sindical obrigatória, transformando-a em contribuição facultativa mediante o requisito de autorização prévia e expressa do trabalhador (acórdão publicado em 23/4/2019).

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL FACULTATIVA - ART. 578

ANTES

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo (art. 579, CLT).

DEPOIS

A contribuição sindical será devida ao respectivo sindicato da categoria profissional ou econômica desde que haja autorização prévia e expressa do respectivo trabalhador ou empregador representado.

MULTAS ADMINISTRATIVAS - ARTS. 29-A/B E 47-A

ANTES

Os valores das multas administrativas por infração trabalhista estão previstos na Portaria 290/97, do MTE: por falta de registro ou de anotação na CTPS - R\$ 378,28.
Não prevê período nem índice de reajuste.

DEPOIS

Multa por falta de registro e informação sobre remuneração será de R\$ 3.000,00 por empregado prejudicado (se MPE - R\$ 800,00). Por falta das anotações obrigatórias do empregado na CTPS, a multa será de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.
Os valores serão reajustados anualmente pela TR ou pelo índice que vier a substituí-lo (art. 634, § 2º, CLT).

REGIME DE TRABALHO PARCIAL - ART. 58-A

ANTES

A jornada de trabalho em regime de tempo parcial é de, no máximo, 25 horas semanais. Vedada a realização de horas extras (art. 58-A, CLT).
Vedada a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário (art. 143, §3º, CLT)

As férias são proporcionais ao número de horas semanais trabalhadas, variando entre 08 e 18 dias (art. 130-A).

DEPOIS

O trabalho em regime de tempo parcial poderá ter jornada de:

- 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras
- de 26 horas semanais, podendo realizar até 06 horas extras por semana, as quais deverão ser compensadas na semana seguinte ou quitadas no mês subsequente.

Possibilidade de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário.

A duração das férias passa a ser regida pela regra geral, não mais proporcional ao número de horas trabalhadas.

TERCEIRIZAÇÃO

ANTES

O TST admite a terceirização apenas de serviços especializados ligados à atividade-meio da contratante, implicando a responsabilidade subsidiária deste pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa contratada (Súmula 331) Lei recente (Lei 13.429/2017) regulamentou a matéria, sem restringir a terceirização às atividades-meio da contratante.

Estabelece requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços, e responsabilidade subsidiária da contratante.

DEPOIS

Esclarecida a possibilidade de ocorrer em qualquer atividade da empresa, inclusive na principal.

Necessário aguardar 18 meses para que ex empregado da empresa possa ser contratado como pessoa jurídica, exceto se aposentado. O empregado demitido só poderá prestar serviço para a empresa, como terceirizado, após 18 meses também.

Os empregados terceirizados têm direito, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, às mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento adequado, condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança e de instalações adequadas. Caberá à contratante e à contratada estabelecer se os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, por meio do julgamento da ADPF 324, firmou a tese de que “É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias” (acórdão publicado em 6/9/2019).

O TST cancelou o item I da Súmula 331 que passou a conflitar com as alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 (Terceirização) e nº 13.467/2017, que passaram a expressar a possibilidade de terceirizar qualquer atividade da empresa, seja ela meio ou fim. Cancelada também a OJ 383 da SDI-1 que assegurava aos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas asseguradas aos empregados do tomador dos serviços (Resolução nº 225, publicada em 30/6/2025).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou as seguintes Teses: “A contratação dos serviços de transporte de mercadorias, por ostentar natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização prevista na Súmula nº 331, IV, do TST e, por conseguinte, não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços” (Tema 59, acórdão publicado em 11/3/2025); “A prestação de serviços terceirizados a uma pluralidade de tomadores não afasta a responsabilidade subsidiária, bastando a constatação de que se beneficiaram dos serviços prestados” (Tema 81, acórdão publicado em 8/4/2025).

TELETRABALHO - ARTS. 75-A AO 75-F

ANTES

O trabalho a distância é o executado no domicílio do empregado não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação, aos meios pessoais e diretos (art. 6º, CLT).

DEPOIS

Teletrabalho como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Dispensa o controle da jornada. As despesas por equipamentos e infraestrutura necessários serão previstos em contrato.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

A Lei 14.442/2022 alterou algumas regras do teletrabalho: considera teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não; a prestação de serviços será por jornada ou por produção ou tarefa; dispensa do controle da jornada apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa; os empregados com deficiência e os empregados com filhos ou criança sob guarda judicial de até 4 anos terão preferência em vagas aptas ao teletrabalho.

AUTÔNOMO - ART.442-B

ANTES

Por vezes, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo empregatício diante da exclusividade e/ou continuidade.

DEPOIS

O autônomo não será empregado ainda que que preste serviços com exclusividade e de forma contínua, desde que cumpridas todas as formalidades legais.

TRABALHO INTERMITENTE - ART. 442-B

ANTES

Não há previsão legal para o trabalho intermitente.

DEPOIS

Contratação de empregado para prestar serviços em horas, dias ou meses. O empregador deve convocar pelo menos 03 dias antes do serviço a ser prestado, e o trabalhador deve responder no prazo de um dia útil. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir um mês de férias.

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

Por vezes, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo empregatício diante da exclusividade e/ou continuidade.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, em julgamento das ADIs 5826, 5829 e 6154, declarou a constitucionalidade dos dispositivos sobre contrato de trabalho intermitente inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (acórdão publicado em 12/2/2025).

EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR - PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444

ANTES

Não há distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (art. 3º, parágrafo único, CLT).

Algumas decisões do TST admitem a submissão de litígios trabalhistas de altos empregados à arbitragem.

Lei que alterou a Lei de Arbitragem, em 2015, previa submissão do contrato de trabalho de administrador ou diretor estatutário à arbitragem, mas o dispositivo foi vetado (art. 4º, §4º, Lei 9.307/1996).

DEPOIS

A relação de trabalho poderá ser objeto de livre estipulação, respeitada as regras de proteção de trabalho, entre as partes quando o empregado for portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios previdenciários.

O contrato negociado prevalecerá sobre os instrumentos coletivos.

Por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância, poderá ser pactuado que eventuais questionamentos decorrentes do contrato serão submetidos à arbitragem.

GRATIFICAÇÃO NA FUNÇÃO DE CONFIANÇA - § 2º DO ART. 468

ANTES

CLT estabelece que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (art. 468, parágrafo único). Mas é omissa quanto à manutenção da gratificação quando o empregado deixa de exercer função de confiança.

Entendimento do TST é pela manutenção da gratificação quando percebida por 10 anos ou mais (item I da Súmula 372).

DEPOIS

O empregado que deixar de exercer a função de confiança não terá direito à gratificação correspondente, independentemente do tempo que permaneceu na função.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou o item I da Súmula 372 (manutenção da gratificação quando recebida por mais de 10 anos) por estar em desacordo com dispositivo incluído pela Lei 13.467/2017. Mantido o item II da Súmula, que estabelece não ser possível reduzir o valor da gratificação enquanto o empregado for mantido no exercício da função comissionada (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

EMPREGADA GESTANTE X ATIVIDADE INSALUBRE - ART. 394-A

ANTES

A empregada gestante ou lactante deve ser afastada de atividade ou local insalubre, devendo exercer suas atividades em local salubre (art. 394-A, CLT – incluído pela Lei nº 13.287/2016).

Dispositivo que previa o pagamento do adicional durante o afastamento foi vetado.

DEPOIS

Sem prejuízo da remuneração e do adicional, a empregada gestante deverá ser afastada de atividade insalubre em grau máximo e, nas em grau médio ou mínimo, será afastada se assim recomendar atestado de saúde.

A lactante poderá ser afastada se apresentar atestado de saúde, independentemente do grau da insalubridade.

A empresa poderá compensar o adicional de insalubridade pago com as contribuições devidas sobre a folha de salários. Não sendo possível alocar a empregada em atividade salubre, será afastada percebendo salário-maternidade durante todo o período.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 5938, declarou a inconstitucionalidade de parte das alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ao art. 394-A da CLT, firmando o posicionamento de que a gestante e a lactante deverão ser afastadas de quaisquer atividades insalubres em qualquer grau (máximo, médio ou mínimo) – (acórdão publicado em 23/9/2019).

UNIFORMES - ART. 456

ANTES

Legislação é omissa.

Decisões divergentes na Justiça do Trabalho. Muitas no sentido de que é do empregador o ônus pela lavagem do uniforme se houver exigência de seu uso.

DEPOIS

A higienização do uniforme será de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos específicos. É prerrogativa do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral.

NATUREZA DE PARCELAS PAGAS - § 2º DO ART. 457

ANTES

Integram o salário, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Não se incluem nos salários as ajudas de custo e as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário do empregado. (art. 457, §1º e §2º, CLT). Compreende-se no salário, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa fornecer de forma habitual ao empregado (art. 458, CLT). Não serão considerados como salário: vestuários, equipamentos e acessórios utilizados no local de trabalho; educação (inclusive matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático); transporte para deslocamento ao trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro- saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais; previdência privada; vale- cultura. (art. 458, §2º, CLT).

DEPOIS

Não irão integrar a remuneração e nem se incorporar ao contrato de trabalho, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos. Será considerado prêmio: bens, serviços ou valor em dinheiro concedidos a empregado, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado. Acrescenta que não integrará o salário nem o salário de contribuição o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese, estabelecendo que “A gratificação semestral integra a base de cálculo da participação nos lucros e resultados (PLR) quando pactuada a sua apuração, em norma coletiva, sobre as verbas de natureza salarial” (Tema 167, acórdão publicado em 3/7/2025).

Ainda sobre o tema, mas julgando casos específicos, o TST fixou as seguintes Teses: “A função comissionada técnica (FCT/FCA/GFE), paga a empregados do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) de forma habitual e desvinculada do desempenho de atividade extraordinária ou de confiança, incorpora-se ao salário para todos os efeitos legais, inclusive para cálculo dos adicionais por tempo de serviço e de qualificação”. (Tema 69, acórdão publicado em 14/3/2025). “A alteração nos regulamentos internos da CONAB, que garantiam aos seus empregados a incorporação de gratificação de função ao salário, não afeta os empregados que já tinham esse direito adquirido, independentemente de decisão do Tribunal de Contas da União pela supressão das referidas rubricas” (Tema 123, acórdão publicado em 9/5/2025).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ART.461

ANTES

O salário deve ser igual quando idêntica a função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade (art. 461, CLT).

A diferença de tempo de serviço entre os equiparados não será superior a 02 anos. Não se aplica a equiparação quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira e as promoções obedeçam a critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de cada categoria profissional.

A matéria também passou a ser regulada pela Súmula 06, TST, estabelecendo que:

- só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo MTE;
- é desnecessário que reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita;
- é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma.

DEPOIS

O salário deve ser igual quando idêntica a função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial.

A diferença de tempo de serviço não será superior a 04 anos e nem a 02 anos na mesma função.

A equiparação salarial não será aplicada quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios. Só será possível a equiparação entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além das diferenças salariais devidas, será aplicada multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite máximo dos benefícios previdenciários.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou os itens da Súmula nº 6 acima citados, visto que estavam em desacordo com a Lei 13.467/2017. Cancelou também a OJ 418 da SDI-1 que assegurava equiparação salarial quando ausente, no plano de cargos e salários, a alternância entre os critérios de promoção por merecimento ou antiguidade, porque a Lei da Modernização Trabalhista passou a autorizar as promoções por merecimento e por antiguidade ou por apenas um destes critérios (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

A Lei nº 14.611/2023 alterou o valor da multa, passando a fixá-la em 10 vezes o valor do novo salário devido, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais, e acrescentou que o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais.

FÉRIAS - ART. 134

ANTES

As férias serão concedidas em um só período. Somente em casos excepcionais serão concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos. Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez (art. 134, CLT).

DEPOIS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias corridos. Veda o início das férias no período de dois dias que anteceder feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Empregados maiores de 50 anos e menores de 18 anos não estarão mais impedidos de fracionar as férias.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADPF 510 ajuizada pelo Governo de SC, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, que estabelecia o pagamento em dobro da remuneração de férias quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 da CLT (pagamento até dois dias antes do início das férias). Supremo entendeu que a legislação não prevê tal penalidade (a CLT prevê o pagamento em dobro apenas para as férias não gozadas - art. 137) - (acórdão publicado 21/6/2018).

Diante da decisão do STF, o TST cancelou a Súmula 450. O TST cancelou ainda o Precedente Normativo - PN 100, que vedava o início das férias em sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, por estar em desacordo com a regra trazida pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

RESCISÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO - ART. 484-A

ANTES

Legislação não prevê a hipótese de comum acordo.

DEPOIS

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas por metade a indenização do FGTS e o aviso prévio quando indenizado. O trabalhador poderá sacar até 80% dos depósitos do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - ART. 507-B

ANTES

Quitação de empregado com mais de um ano de serviço só será válida quando feito com a assistência do Sindicato ou perante a autoridade do MTE (art. 477, §1º, CLT). A quitação é válida apenas para as parcelas cuja natureza e valor estejam discriminados (art. 477, §2º, CLT). O pagamento das parcelas na rescisão deve ser efetuado até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; ou até o 10º dia, quando do aviso prévio indenização ou dispensa de seu cumprimento (art. 477, §6º). A transação extrajudicial de adesão do empregado a PDV implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (OJ 270, TST). Para o STF, é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita contrato de emprego na adesão ao PDV, desde que conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado.

DEPOIS

Dispensada a assistência e homologação pelo sindicato para quitação de contratos com mais de um ano.

Mantida a previsão de que a quitação será válida apenas para as parcelas cuja natureza e valor estejam discriminados.

Facultado a empregados e empregadores firmar, perante o sindicato dos empregados, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, o qual terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias, contados do término do contrato, independentemente de aviso prévio cumprido, indenizado ou dispensado.

Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada previsto em convenção ou acordo coletivo enseja quitação plena e irrevogável.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou a OJ 14 da SDI-1 sobre o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias nos casos em que o aviso prévio é cumprido em casa, porque as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 uniformizou o prazo de pagamento em 10 dias a contar do término do contrato para todas as hipóteses (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

Na mesma oportunidade, o TST cancelou a OJ 270 da SDI-1 sobre a quitação das verbas rescisórias quando da adesão do empregado a PDV, por estar em desacordo com a previsão de quitação plena trazida pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

Cancelada também a OJ 16 da SDC que inadmitia cláusula coletiva estabelecendo taxa para homologação de rescisão contratual a ser paga pela empresa. Cancelamento se deu em razão do desacordo com a Lei 13.467/2017 que dispensou a assistência do sindicato para quitação de contratos com mais de um ano (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS - ART. 855-B

ANTES

Homologação de acordos extrajudiciais não consta no rol de competências da Justiça do Trabalho (art. 114, CF).

Entendimento do TST é no sentido de que “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança “ (Súmula 418).

DEPOIS

A Justiça do Trabalho poderá decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial.

O processo de homologação terá início por petição conjunta das partes, as quais deverão estar representadas por seus respectivos advogados.

DANO MORAL - ARTS. 223-A A 223-G

ANTES

Não há, na legislação brasileira, um critério legal, objetivo e tarifado para a fixação do dano moral. A quantificação do valor da indenização tem se revelado um tema controvertido e polêmico.

DEPOIS

A A reparação por dano moral extrapatrimonial, sofrido por pessoa física ou jurídica, decorrente da relação de trabalho deverá observar unicamente as novas disposições inseridas na CLT. Bens tutelados inerentes à pessoa jurídica: imagem, marca, nome, sigilo empresarial e sigilo da correspondência.

Os valores da indenização serão limitados conforme a gravidade da ofensa, tendo como parâmetro o salário do empregado:

- Ofensa leve – até 03 x o último salário
- Ofensa média – até 05 x o último salário
- Ofensa grave – até 20 x o último salário
- Ofensa gravíssima – até 50 x o último salário

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O dispositivo foi questionado perante o STF (ADI 6050 e outras), que profereu decisão com o seguinte entendimento: “1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade” (acórdão publicado em 18/8/2023).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ART. 59

ANTES

Constituição Federal permite a compensação de jornada por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII). Súmula 85 do TST autoriza o ajuste de compensação de jornada por acordo individual, convenção ou acordo coletivo (ítems I e II).

O mero não atendimento das exigências legais para a compensação não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional (item III).

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, devendo as horas excedentes à jornada semanal normal ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional de hora extra (item IV).

DEPOIS

Podem ser ajustadas por acordo individual, tácito ou por escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.

O não atendimento das exigências legais para a compensação implica o pagamento apenas do respectivo adicional.

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

BANCO DE HORAS - ARTS. 59-A E 59-B

ANTES

Constituição Federal permite a compensação de jornada por acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII).

Banco de horas anual por negociação coletiva (art. 59, §2º, CLT).

TST ratificou a exigência de negociação coletiva (Súmula 85, V).

DEPOIS

Banco de horas anual por negociação coletiva, prevalecendo sobre a lei.

Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra em 06 meses.

Horas extras habituais não descaracteriza o banco de horas.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046 da Repercussão Geral), fixou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (acórdão publicado em 28/4/2023).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST, além de reafirmar o entendimento consolidado no item IV da Súmula 85 (horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação), fixou Tese no sentido de que: “I - A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada, resulta no pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, pois o módulo semanal de 44 horas já foi quitado mediante pagamento de salário pelo empregador. Quanto às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o valor da hora normal acrescido do adicional correspondente; II - Carece de amparo jurídico a declaração de invalidade parcial do acordo de compensação de jornadas. A descaracterização do regime de compensação resulta na invalidade de todo o acordo e não apenas nas semanas em que descumprido;” (Tema 19, acórdão publicado em 22/4/2025).

TEMPO À DISPOSIÇÃO - § 2º DO ART. 4º

ANTES

O período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado serviço efetivo (art. 4º, CLT). Súmula 429, TST, considera tempo à disposição do empregador o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

DEPOIS

Não caracterizará como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, inclusive para troca de uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou a Súmula 429 por estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

TEMPO À DISPOSIÇÃO - § 2º DO ART. 4º

ANTES

O tempo despendido pelo empregado até o trabalho e para o seu retorno será computado na jornada quando o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução (art. 58, §2º, CLT). TST não admite negociação após inclusão da regra na CLT (2001), salvo se norma mais benéfica. E tratou do tema na Súmula 90. Micro e Pequenas Empresas podem negociar o tempo médio despendido, a forma e a natureza da remuneração (art. 58, §3º, CLT). Decisão do STF validou acordo coletivo que suprimiu o pagamento das horas in itinere em troca de outras vantagens aos empregados.

DEPOIS

O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046 da Repercussão Geral), fixou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (acórdão publicado em 28/4/2023).

TST cancelou as Súmulas 90 e 320 visto seu conteúdo estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese de que “Aplica-se ao trabalhador rural o art. 58, §2º, da CLT, com a redação inserida pela Lei nº 13.467/2017, não lhe sendo devidas horas in itinere.” (Tema 172, acórdão publicado em 3/7/2025).

HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE - § 1º DO ART. 61

ANTES

Por força maior ou realização de serviços inadiáveis, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, devendo ser comunicado ao MTE em 10 dias (art. 61, e §1º, CLT).

DEPOIS

Dispensada a comunicação ao MTE quando a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado por motivo de força maior ou para atender à realização de serviços inadiáveis.

INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA A MULHER

ANTES

Em caso de prorrogação do horário normal de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário (art. 384, CLT). STF manifestou-se pela constitucionalidade dos 15 minutos de descanso antes da hora extra para a mulher.

DEPOIS

Revogação da exigência de descanso de 15 minutos para a mulher antes da realização de hora extra.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O SFT, por meio do julgamento do RE nº 658312, firmou entendimento de que “o art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras” (acórdão publicado em 6/12/2021).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese de que “O descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, no período anterior à vigência da Lei nº 13.467/17, enseja o pagamento de 15 minutos como labor extraordinário, não se exigindo tempo mínimo de sobrejornada como condição para concessão do intervalo à mulher” (Tema 63, acórdão publicado em 14/3/2025).

JORNADA 12 X 36 - ART. 59-A

ANTES

Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para o motorista profissional empregado (art. 235-F, CLT).

TST autoriza, em caráter excepcional, a jornada de 12 x 36 prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (Súmula 444).

DEPOIS

A jornada de 12h por 36h de descanso poderá ser estabelecida mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Dispensada a exigência de licença prévia do MTE nos casos de atividades insalubres. Os feriados e as prorrogações de trabalho noturno serão considerados compensados

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 5994, validou a regra da Lei 13.467/2017 que permite a adoção da jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso por meio de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (acórdão publicado em 9/8/2023).

O TST cancelou a Súmula 444 por estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 e entendimento do STF (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

SUCCESSÃO EMPRESARIAL - ART. 448-A

ANTES

Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (art. 10, CLT).

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão. (OJ 411, TST).

DEPOIS

Na sucessão de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, serão de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando comprovada fraude na transferência.

GRUPO ECONÔMICO - § 3º DO ART. 2º

ANTES

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (art. 2º, §2º, CLT).

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho (Súmula 129, TST).

DEPOIS

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.

Não caracterizará grupo econômico a mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em julgamento do RE 1387795, em 10.10.2025, que tratou da possibilidade de execução de empresa de grupo econômico sem que esta tenha participado do processo de conhecimento, o STF fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral (Tema 1232):

1 - O cumprimento da sentença trabalhista não poderá ser promovido em face de empresa que não tiver participado da fase de conhecimento do processo, devendo o reclamante indicar na petição inicial as pessoas jurídicas corresponsáveis solidárias contra as quais pretende direcionar a execução de eventual título judicial, inclusive nas hipóteses de grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT), demonstrando concretamente, nesta hipótese, a presença dos requisitos legais;

2 - Admite-se, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC), observado o procedimento previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC; [Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica]

3 - Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, ressalvada a indiscutibilidade relativa aos casos já transitados em julgado, aos créditos já satisfeitos e às execuções findas ou definitivamente arquivadas (julgamento realizado 10/10/2025).

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE - ART. 10-A

ANTES

Legislação trabalhista é omissa.

Código Civil estabelece a responsabilidade do sócio retirante pelas obrigações sociais anteriores até 02 anos após averbada a resolução da sociedade (art. 1032).

DEPOIS

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade em ações ajuizadas até 02 anos depois de averbada sua retirada no contrato. Responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese de que “A constatação do inadimplemento do devedor principal autoriza o redirecionamento da execução para o subsidiário independentemente do esgotamento da execução contra o obrigado principal e seus sócios, salvo na hipótese de indicação de bens do devedor principal que efetiva e comprovadamente bastem para satisfazer integralmente a execução.” (Tema 133, acórdão publicado em 22/5/2025).

AÇÃO RECLAMATÓRIA - § 1º DO ART. 840

ANTES

A reclamação poderá ser escrita ou verbal. Não exige que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seu valor. (art. 840, CLT). Regra do Código de Processo Civil prevê que, oferecida a contestação, o autor não poderá, sem o consentimento do réu, desistir da ação (art. 485, §4º). É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato (art. 843, §1º, CLT). Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. (Súmula 377, TST).

DEPOIS

O pedido na ação reclamatória escrita deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de ser julgada extinta sem resolução do mérito. Oferecida a contestação, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. O preposto do empregador, que o substitui na audiência de julgamento, não precisa ser seu empregado. A defesa poderá ser escrita e enviada pelo sistema eletrônico até a audiência.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O TST cancelou a Súmula 377 por estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

No STF, está pendente de julgamento a ADI 6002 contra a exigência de que o pedido na inicial deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor.

AUSÊNCIA DO RECLAMADO E REVELIA - ART. 844

ANTES

A ausência do reclamado na audiência importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato (art. 844, CLT).

DEPOIS

A revelia do reclamado não produzirá efeitos quando: houver mais de um reclamado, um deles contestar a ação; versar o litígio sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; as alegações do reclamante estiverem em contradição com prova dos autos.

Ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos apresentados.

AUSÊNCIA DO RECLAMANTE E CUSTAS PROCESSUAIS - ART. 844

ANTES

O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação (art. 844, CLT).

Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas (art. 790, §1º e 790-A, CLT).

DEPOIS

Ficará mantida a regra sobre os efeitos do não comparecimento das partes, mas passará a se exigir do reclamante que não compareceu à audiência o pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, se não for comprovado motivo legalmente justificado para a ausência. Nova demanda somente poderá ser ajuizada mediante o pagamento das custas da ação arquivada. Inclui limite máximo de valor das custas processuais – 04 vezes o teto dos benefícios previdenciários.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 5766, declarou a constitucionalidade do art. 844, § 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, mantendo somente a previsão de que o Reclamante ausente injustificadamente à audiência será condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário de Justiça Gratuita (acórdão publicado em 3/5/2022).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese de que “A parte reclamante que não apresentar, no prazo de 15 (quinze) dias, motivo legalmente justificável para sua ausência à audiência, deverá arcar com o pagamento das custas processuais, ainda que concedido o benefício da gratuidade de justiça (CLT, §2º do art. 844)” - (Tema 246, acórdão publicado em 29/8/2025).

JUSTIÇA GRATUITA - §§ 3º E 4º DO ART. 790

ANTES

A justiça gratuita poderá ser concedida àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarem que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (art. 790, §3º).

A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim.

No caso de pessoa jurídica, é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo (Súmula 463, TST).

DEPOIS

A concessão de justiça gratuita poderá ser concedida àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios previdenciários. E deverá ser concedida à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADC 80, declarou constitucionais os §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, com interpretação conforme à Constituição, para que seja concedido o benefício da justiça gratuita àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite do RGPS, admitindo-se, como uma das modalidades de comprovação, a alegação de insuficiência por autodeclaração, na forma do artigo 99, §3º, do CPC. Na ocasião do julgamento, declarou a constitucionalidade da Súmula 463, I, do TST (julgamento realizado 6/8/2025).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou a seguinte Tese no Tema 21: I - Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos; II - O pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal; III - Havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC) - (Tema 21, acórdão publicado em 7/7/2025).

Fixou ainda o entendimento de que “A decretação de recuperação judicial não faz presumir a incapacidade financeira da pessoa jurídica e não autoriza, por si só, a concessão da justiça gratuita” (Tema 283, acórdão publicado em 3/9/2025).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - SUCUMBÊNCIA - ART. 791-A

ANTES

Entendimento do TST (Súmula 219):

A condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre simplesmente da sucumbência, devendo a parte: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; e b) encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre 10% e 20% sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

DEPOIS

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre 5% e 15%. Devidos, inclusive, nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato.

Na hipótese de procedência parcial, serão arbitrados honorários de sucumbência recíproca.

São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, ficando suspensa a exigibilidade por dois anos, desde que não tenha obtido em juízo (ainda que em outro processo) créditos capazes de suportar a despesa.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, em julgamento da ADI 5766, declarou a inconstitucionalidade da parte do § 4º, do art. 791-A da CLT, que prevê o pagamento de honorários pelo beneficiário de justiça gratuita quando este obteve em juízo, ou em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa (acórdão publicado em 3/5/2022).

O TST cancelou as Súmulas 219 que estabelecia os requisitos para o pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, por estarem em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, que passou a prever o cabimento dos honorários, fixados entre 5% e 15%. A Súmula 329, que validava o entendimento consubstanciado na Súmula 219, também foi cancelada pelos mesmos motivos (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese no sentido de que “Há sucumbência recíproca apenas quando julgado totalmente improcedente pelo menos um dos pedidos da inicial, sendo indevidos honorários de sucumbência, pela parte reclamante, sobre pedidos julgados parcialmente procedentes. Fixou ainda o entendimento de que “É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais nos processos extintos sem resolução do mérito em razão do princípio da causalidade e do disposto no artigo 85 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho” (Temas 304 e 242, acórdãos publicados em 15/9/2025 e 2/9/2025).

O Tema 3 dos Recursos de Revista Repetitivos do TST trata da aplicação intertemporal dos honorários advocatícios no âmbito da Justiça do Trabalho após as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 (acórdão publicado em 1º/10/2021).

HONORÁRIOS PERICIAIS - ART. 790-B

ANTES

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. (art. 790-B, CLT).

DEPOIS

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais será da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Na fixação do valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Poderá deferir parcelamento dos honorários. Não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos (ainda que em outro processo) capazes de suportar a despesa de honorários periciais, a União responderá pelo encargo.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, ao julgar a ADI 5766, declarou a inconstitucionalidade da parte final do caput do art. 790-B da CLT e de seu § 4º, por estabelecerem pagamento de honorários advocatícios pelo beneficiário da Justiça gratuita (acórdão publicado em 3/5/2022).

O TST reafirmou a Súmula 457 do TST, que prevê a responsabilidade da União pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita (Tema 188, acórdão publicado em 3/7/2025).

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - ARTS. 793-A AO 793-D

ANTES

Legislação processual trabalhista é omissa quanto à punição por litigância de má-fé. Decisões recentes da Justiça do Trabalho invocam a regra processual civil para aplicação de multa por litigância de má-fé no uso do processo trabalhista para obtenção de fins indevidos e alteração da verdade dos fatos, bem como no caso de interposição de recurso manifestamente protelatório.

DEPOIS

Inspirado no novo Código de Processo Civil, reclamante, reclamado ou interveniente responderá por perdas e danos quando litigar de má-fé, sendo considerado como tal:

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

O litigante de má-fé será condenado a indenizar a parte contrária por prejuízos (em multa de 1% a 10% do valor corrigido da causa) e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas efetuadas pela outra parte.

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

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou Tese no sentido de que “A condenação da parte por litigância de má-fé não impede a concessão dos benefícios da gratuidade de justiça” (Tema 175, acórdão publicado em 3/7/2025).

IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA - § 2º DO ART. 879

ANTES

Sendo ilíquida a sentença, as partes são intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação. O juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 dias para impugnação do cálculo.

DEPOIS

Juiz deverá abrir prazo comum de 08 dias para impugnar os cálculos de liquidação da sentença.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou as seguintes Teses: “Proferida sentença líquida, impugnações quanto aos critérios de liquidação ou aos valores expressamente fixados deverão ser deduzidas no recurso ordinário interposto à decisão, sob pena de preclusão.”; “A decisão de julgamento da impugnação e homologação dos cálculos de liquidação tem natureza interlocutória, sendo irrecorrível de imediato (art. 893, § 1º, da CLT)” - (Temas 131 e 174, acórdãos publicados em 22/5/2025 e 3/7/2025).

ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS - § 7º DO ART. 879

ANTES

CLT é omissa.

Aplicação da Lei 8.177/1991, que estabelece a incidência de juros de mora equivalentes à Taxa Referencia Diária (TRD) acumulada, no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o efetivo pagamento dos débitos trabalhistas constantes de condenação, acrescidos de juros de um 1% ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória.

DEPOIS

A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), observada a Lei 8.177/1991.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 5867 e ADC 59, conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, para considerar que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e da correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha solução legislativa a respeito, deverão ter aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, incidência da taxa SELIC (mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral - art. 406, Código Civil) - (acórdão publicado em 7/4/2021).

Em razão disso, o TST cancelou a Súmula 439, que determinava a atualização monetária, nas condenações por dano moral, a partir da data da decisão de arbitramento do valor, e juros desde o ajuizamento da ação (o STF, no julgamento acima, não fez diferenciação entre condenação por dano moral e condenação por dívidas trabalhistas comuns) - (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

DEPÓSITO RECURSAL - ART. 899

ANTES

Só é admitido recurso da decisão condenatória mediante prévio depósito do valor da condenação, limitado ao teto estabelecido pelo TST. O depósito é feito na conta vinculada do empregado (art. 899 e §§, CLT).

Nas condenações de até 10 vezes o salário-mínimo regional só admite-se o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância (§ 1º). TST admite o depósito recursal na sede do juízo quando a relação de trabalho não é submetida ao regime do FGTS (Súmula 426).

DEPOIS

O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial (§ 11).

A quantia deverá ser depositada em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança (§ 4º).

Reduz à metade o valor do depósito recursal para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte (§ 9º).

Serão isentos do depósito os beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial (§ 10).

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, no julgamento da ADI 5867 e ADC 59, conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, para considerar que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e da correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha solução legislativa a respeito, deverão ter aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, incidência da taxa SELIC (mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral - art. 406, Código Civil) - (acórdão publicado em 7/4/2021).

Em 2020, o STF julgou o RE 607447 (Tema 679 da Repercussão Geral), fixando a seguinte Tese: Surge incompatível com a Constituição Federal exigência de depósito prévio como condição de admissibilidade do recurso extraordinário, no que não recepcionada a previsão constante do § 1º do artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo inconstitucional a contida na cabeça do artigo 40 da Lei nº 8.177 e, por arrastamento, no inciso II da Instrução Normativa nº 3/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (acórdão publicado em 3/6/2020).

O TST cancelou as Súmula 426 por estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou as seguintes Teses: “O depósito recursal efetuado pelo devedor principal, desde que não tenha requerido sua exclusão da lide, aproveita ao responsável subsidiário.” (Tema 146, acórdão publicado em 22/5/2025); “O comprovante de agendamento bancário não é suficiente para demonstrar o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal e não cabe a concessão de prazo para regularização” (Tema 158, acórdão publicado em 3/5/2025); “A substituição do depósito recursal por seguro-garantia, nos termos do art. 899, § 11, da CLT, sem a inclusão do acréscimo de 30% exigido pelo art. 3º, II, do Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT nº 1/2019, impõe a intimação do recorrente para complementação da garantia, sob pena de deserção, conforme dispõe o art. 1.007, § 2º, do CPC/2015” (Tema 173, acórdão, acórdão publicado em 12/8/2025); “É ineficaz a apresentação de carta de fiança, em substituição ao depósito recursal, emitida por instituição não autorizada pelo Banco Central do Brasil” (Tema 187, acórdão publicado em 3/7/2025); “É incabível a concessão de prazo para regularização do preparo nos casos de total ausência de comprovação do recolhimento das custas ou do depósito recursal no prazo do recurso, não se aplicando o disposto no art. 1.007, §§ 2º, 4º e 7º, do CPC” (Tema 271, acórdão publicado em 1º/9/2025).

EXECUÇÃO DE OFÍCIO - ART. 878

ANTES

A execução pode ser promovida por qualquer interessado ou de ofício pelo próprio Juiz ou presidente do tribunal competente. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

DEPOIS

A execução da decisão caberá às partes. A execução de ofício pelo juiz ou presidente do tribunal será permitida apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

IN 41 (art. 13) do TST estabelece que, “A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado” (Resolução 221 publicada em 21/6/2018).

GARANTIA DA EXECUÇÃO

ANTES

A execução pode ser promovida por qualquer interessado ou de ofício pelo próprio Juiz ou presidente do tribunal competente. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

DEPOIS

Além do depósito da quantia a que foi condenado e a nomeação de bens à penhora, o executado também poderá garantir o juízo mediante “seguro garantia judicial”.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

Em sede de Recursos de Revista Repetitivos, o TST fixou a seguinte Tese: “A exigência de garantia integral da dívida na fase de execução (art. 884 da CLT) se aplica às empresas em recuperação judicial, dela dependendo o conhecimento dos embargos do devedor e os recursos subsequentes interpostos na fase de execução.” (Tema 159, acórdão publicado em 3/7/2025).

CADASTRO DE DEVEDORES - ART. 883-A

ANTES

O novo Código de Processo Civil prevê que a decisão judicial transitada em julgado pode ser levada a protesto depois de transcorrido o prazo para pagamento voluntário (art. 517, CPC). A requerimento da parte, o juiz pode determinar a inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes (art. 782, §3º, CPC).

DEPOIS

A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, depois de 45 dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

PRESCRIÇÃO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS – §2º DO ART. 11

ANTES

Não há previsão legal.

Justiça do Trabalho aplica a Súmula 294, do TST, que determina: tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

DEPOIS

Inclusão dos §§ 2º e 3º no art. 11, CLT: “§ 2º 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” (Súmula 294, TST). “§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos ” (Súmula 268, TST) .

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE – ART. 11-A

ANTES

A matéria é tratada por súmulas dos Tribunais Superiores, havendo divergência de entendimento entre o TST e o STF. TST entende ser inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente (Súmula 114, TST). STF admite a prescrição intercorrente no direito trabalhista (Súmula 327, STF).

DEPOIS

Estabelece a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos (caput), contado da data em que o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução (§ 1º). Poderá ser declarada de ofício e em qualquer grau de jurisdição (§ 2º).

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, através da Súmula 327, já admitia a prescrição no Direito Trabalhista.

O TST cancelou a Súmula 114, visto seu conteúdo estar em desacordo com as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Resolução nº 225 publicada em 30/6/2025).

IN 41 (art. 2º) do TST determina que “O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017)” – (Resolução 221 publicada em 21/6/2018).

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - ART. 855-A

ANTES

A matéria não é regulamentada na seara trabalhista. A Justiça do Trabalho aplica a desconsideração da personalidade jurídica do empregador quando do descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e da falta de bens suficientes da empresa executada para satisfação das obrigações trabalhistas.

O Código Civil exige abuso da personalidade jurídica para sua desconsideração, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial (art. 50, CC).

O Código de Defesa do Consumidor autoriza a desconsideração da personalidade jurídica quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração (art. 28, CDC).

DEPOIS

Serão aplicadas as regras do Código de Processo Civil ao incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho.

O requerimento deverá demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

ENTENDIMENTO DE TRIBUNAIS SUPERIORES

O STF, julgamento do RE 1387795, fixou Tese de Repercussão Geral (Tema 1232), determinando a observância do procedimento de Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC na hipótese excepcional em que se admite a execução de empresa de grupo econômico sem que esta tenha participado do processo de conhecimento:

(...)

2 - Admite-se, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC), observado o procedimento previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC; [Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica]

3 - Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, (...)
(julgamento realizado 10/10/2025).



fiesc.com.br
0800 048 1212



***Federação das Indústrias do
Estado de Santa Catarina***

*Rodovia Admar Gonzaga. 2765
Itacorubi - 88034-001
Florianópolis/SC*