

# REFORMA TRABALHISTA



**TOLEDO & BERGSTROM**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

**Expositores:**  
**Dra. Silvia Helena de Toledo**  
**Dr. Walter Bergström**

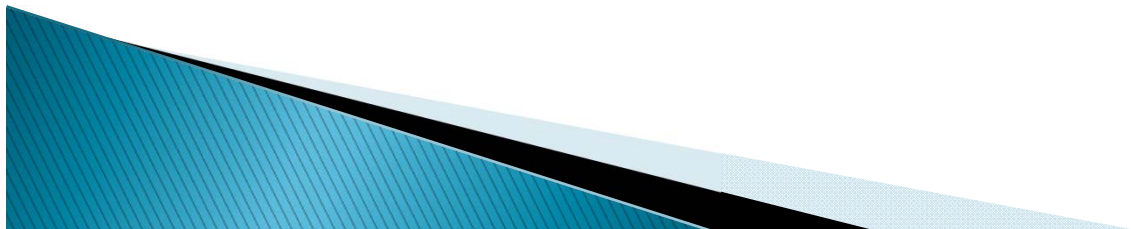
I -

# JORNADA DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS




# JORNADA DE TRABALHO DOS COMERCÍARIOS

- ▶ Lei n. 12.790/2013 – Profissão Comerciarío;
  - ▶ Tempo à disposição – Art. 4º, § 2º
  - ▶ Trabalho Regime Tempo Parcial – Art. 58-A
    - ▶ Banco de horas – Art. 59, § 5º
    - ▶ Escala de trabalho 12x36 – art. 59-A
- ▶ Intervalo intrajornada (descanso/refeição) – Art. 71, § 4º
  - ▶ Férias fracionadas – Art. 134 § 4º
  - ▶ Trabalho intermitente – Art. 443, § 3º



# LEI COMERCIÁRIOS

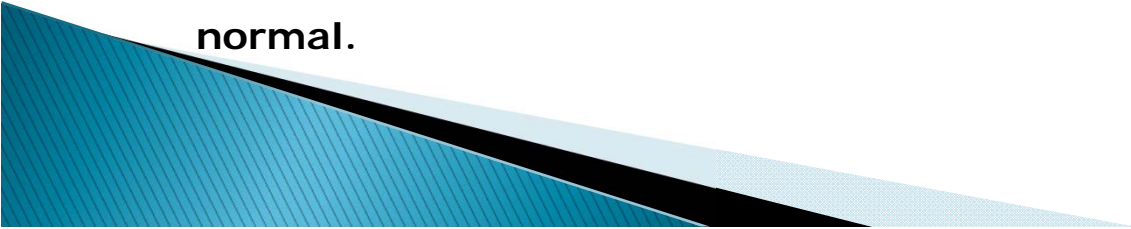
- ▶ LEI Nº 12.790, DE 14 DE MARÇO DE 2013.
  - ▶ Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciário.
  - ▶ Art. 1º Aos comerciários, integrantes da categoria profissional de empregados no comércio, conforme o quadro de atividades e profissões do art. 577, combinado com o art. 511, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplicam-se os dispositivos da presente Lei, sem prejuízo das demais normas trabalhistas que lhes sejam aplicáveis.
  - ▶ Art. 2º Na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), a atividade ou função desempenhada pelos empregados do comércio deverá ser especificada, desde que inexista a possibilidade de classificação por similaridade.
  - ▶ Art. 3º A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.
  - ▶ § 1º Somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo.
  - ▶ § 2º É admitida jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, sendo vedada a utilização do mesmo empregado em mais de 1 (um) turno de trabalho, salvo negociação coletiva de trabalho.
  - ▶ Art. 4º O piso salarial será fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do inciso V do art. 7º da Constituição Federal.
  - ▶ Art. 5º (VETADO).
  - ▶ Art. 6º As entidades representativas das categorias econômica e profissional poderão, no âmbito da negociação coletiva, negociar a inclusão, no instrumento normativo, de cláusulas que instituem programas e ações de educação, formação e qualificação profissional.
- 

# TEMPO À DISPOSIÇÃO


- ▶ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
- ▶ **§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:**
  - ▶ **I – práticas religiosas;**
  - ▶ **II – descanso;**
  - ▶ **III – lazer;**
  - ▶ **IV – estudo;**
  - ▶ **V – alimentação;**
  - ▶ **VI – atividades de relacionamento social;**
  - ▶ **VII – higiene pessoal;**
  - ▶ **VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.(NR)**



# TRABALHO TEMPO PARCIAL

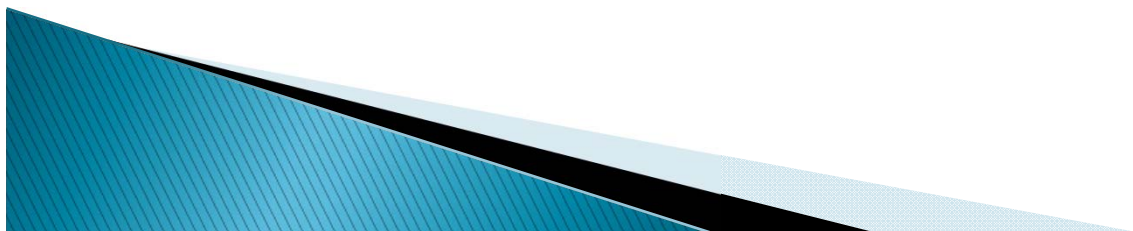
- ▶ **Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.**
  - ▶ § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
  - ▶ § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.
  - ▶ **§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.**
- 

# TRABALHO TEMPO PARCIAL

- ▶ **§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.**
  - ▶ **§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.**
  - ▶ **§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.**
  - ▶ **§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.”(NR)**
- 

# BANCO DE HORAS

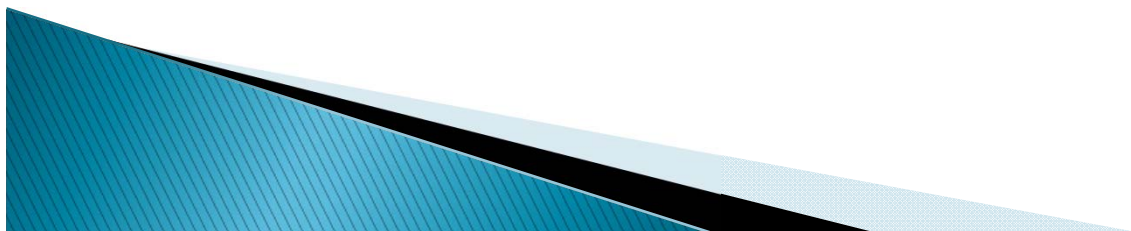
- ▶ **Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.**
- ▶ **§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.**
- ▶ **§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.**





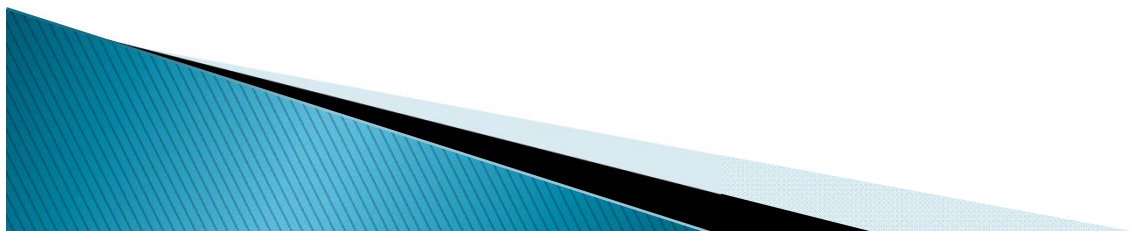
# BANCO DE HORAS

- ▶ **§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.**
- ▶ **§ 4º (Revogado).**
- ▶ **§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.**
- ▶ **§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.**



# ESCALA 12 x 36

- ▶ **Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*
- ▶ **Parágrafo único.** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*



# INTERVALO INTRAJORNADA

- ▶ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
- ▶ § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
- ▶ § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.
- ▶ § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.



# INTERVALO INTRAJORNADA

- ▶ **§ 4º 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.**
- ▶ § 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem



# FÉRIAS FRACIONADAS

- ▶ Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)
- ▶ **§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.**
- ▶ **§ 2º (Revogado).**
- ▶ **§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.**



# TRABALHO INTERMITENTE

- ▶ **Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.**
- ▶ § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.
- ▶ § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
  - ▶ a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
  - ▶ b) de atividades empresariais de caráter transitório;
  - ▶ c) de contrato de experiência.
- ▶ **§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.**

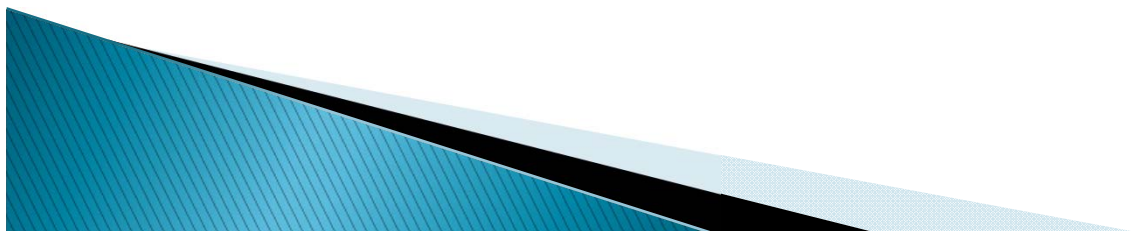


# II – CONVENÇÃO COLETIVA



# CONVENÇÃO COLETIVA

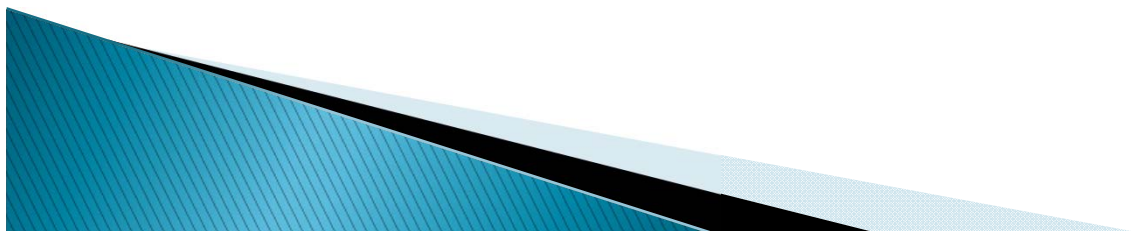
- ▶ Art. 611-A. **A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:**
- ▶ I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- ▶ II – banco de horas anual;
- ▶ III – intervalo intrajornada, respeitado o 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;



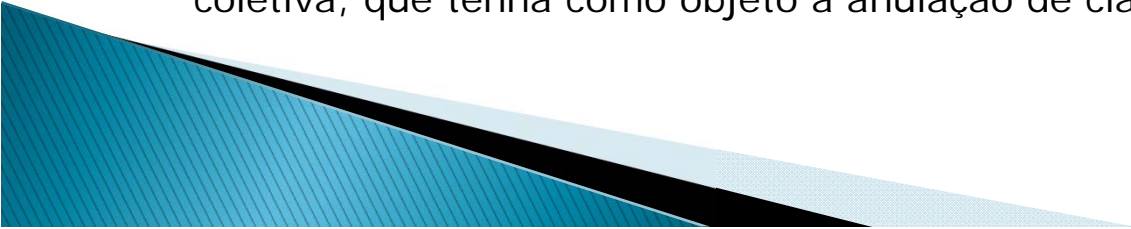


# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ 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.

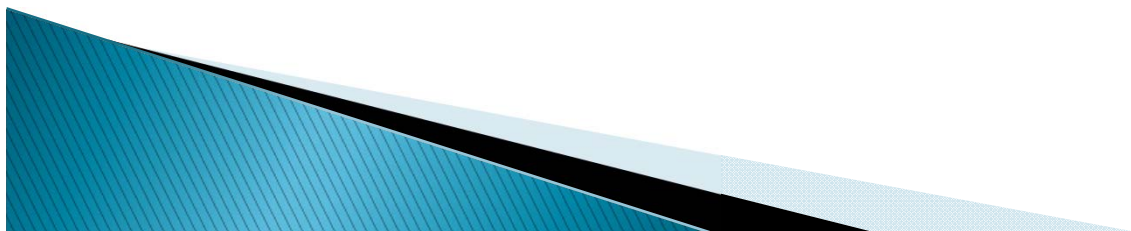


# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
  - ▶ § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.
  - ▶ § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
  - ▶ § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.
  - ▶ § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.
- 

# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ **Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:**
- ▶ 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;



# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ VIII – salário-família;
- ▶ IX – repouso semanal remunerado;
- ▶ X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- ▶ XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- ▶ XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- ▶ XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- ▶ XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- ▶ XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- ▶ XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;



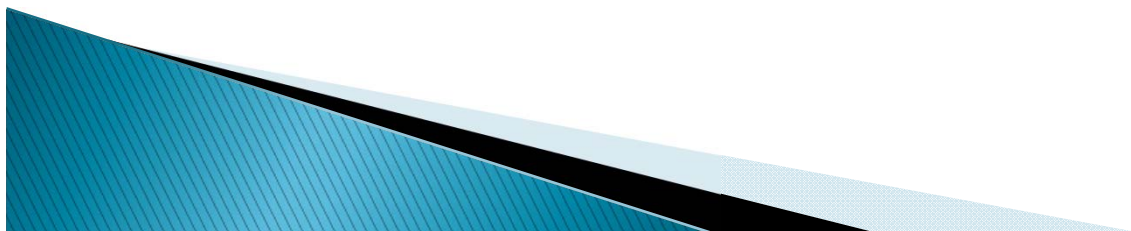
# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ 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;



# CONVENÇÃO COLETIVA

- ▶ 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 desta Consolidação.
- ▶ Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo



# CONVENÇÃO COLETIVA

**Art. 620.** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.



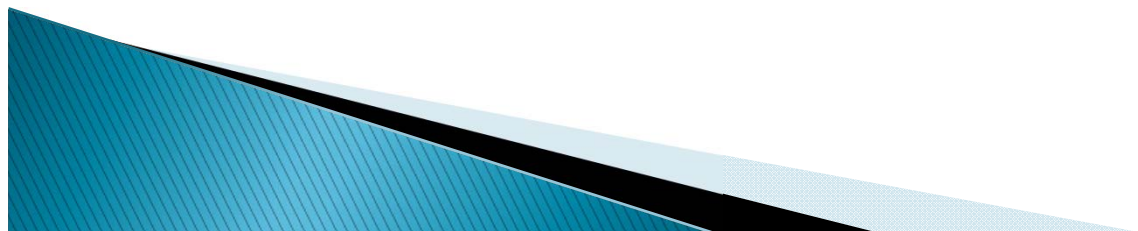
# III - DISPENSA



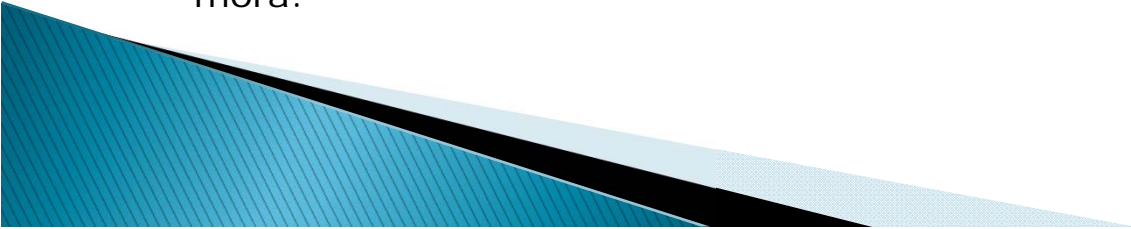


# DISPENSA

- ▶ **Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.
- ▶ **§ 1º (Revogado).**
- ▶ **§ 2º** - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)
- ▶ **§ 3º (Revogado).**
- ▶ **§ 4º** O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:
  - ▶ **I** – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
  - ▶ **II** – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.



# DISPENSA

- ▶ **§ 6º** A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.
  - ▶ a) (revogada);
  - ▶ b) (revogada).
  - ▶ **§ 7º (Revogado).**
  - ▶ **§ 8º** - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.
- 

# DISPENSA

- ▶ § 9º (vetado).
- ▶ **§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.**



# DISPENSA

- ▶ **Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:
  - ▶ 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.
- ▶ § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.
- ▶ § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.



# DISPENSA

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

**m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.**



# IV – SALÁRIO



# SALÁRIO

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

**§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.**

**§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.**

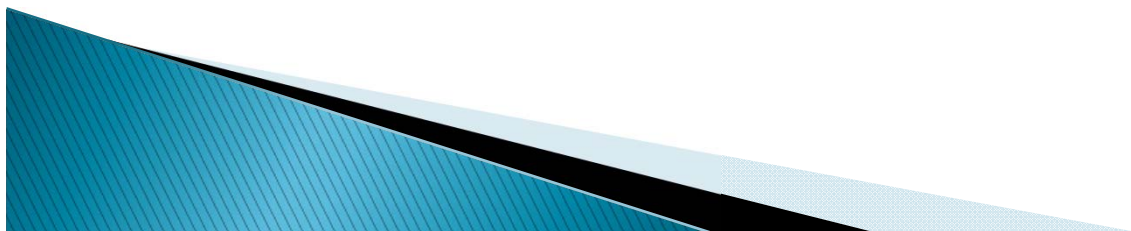


# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

**Art. 461. 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.**

**§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.**

**§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.**





# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

**§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.**

**§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)**

**§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.**

**§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

