



**CLT**  
CONSOLIDAÇÃO DAS  
LEIS TRABALHISTAS

# A REFORMA TRABALHISTA NA CLT

Lei 13.467/2017

Apresentamos a seguir os principais pontos da nova lei da Reforma Trabalhista, que alterou a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em vigor desde 11.11.2017.

**Para ler a lei na integra, clique aqui:**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)

Ministério do Trabalho e Emp



 **Aparecido Inácio e Pereira**  
advogados associados OAB/SP 3345

Rua Martins Fontes, 197 - 8º andar Centro- São Paulo  
[www.inacioepereira.com.br](http://www.inacioepereira.com.br)



# “VACATIO LEGIS” MEDIDA PROVISÓRIA

**Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:** Altera a CLT e as Leis nºs 6.019/1974 (Trabalho Temporário), 8.036/1990 (FGTS), e 8.212/1991 (Lei Orgânica de Seguridade Social), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho

*Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos **cento e vinte dias** de sua publicação oficial.*

Publicado no DOU de 14.07.2017

→ Vigência a partir de 11.11.2017.

- ✓ Afeta contratos antigos?
- ✓ Necessária nova pactuação?
- ✓ Medida Provisória

  
KEEP  
CALM  
AND  
VACATIO  
LEGIS



## O QUE VAI MUDAR?

---

- EIXO **MATERIAL**
- EIXO **SINDICAL**
- EIXO **PROCESSUAL**



# ASPECTOS MATERIAIS DA REFORMA

## **Análise pontuais de alguns assuntos/artigos da Reforma:**

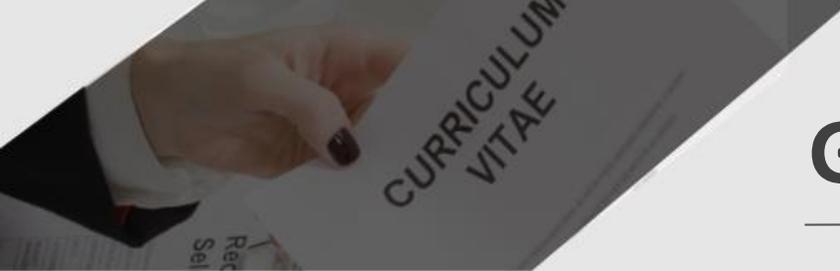
“Vacatio Legis” / Medida Provisória / Empregador / Grupo Econômico / Tempo à disposição do empregador / Sucessão de empregadores / Limitação da responsabilidade trabalhista do sócio retirante

Saúde e meio ambiente de trabalho (Insalubridade; Empregada gestante ou lactante; Férias fracionada; Padrões impositivos de vestimenta)

Direito Coletivo do trabalho / Representação dos Empregados / Contribuição Sindical Obrigatória / Princípio do Negociado sobre o Legislado / Instrumentos de Negociação Coletiva / Princípio da Ultratividade

# GRUPO ECONÔMICO, SÓCIOS E SUCESSÃO DE EMPRESAS...

1. A **responsabilidade solidária** do grupo econômico permanece.
2. Mas, para a configuração do grupo, agora serão necessárias:
  - a. “a demonstração do **interesse integrado**, a **efetiva comunhão de interesses** e a **atuação conjunta das empresas** dele integrantes.” (inclusão do §3º no artigo 2º da CLT).
  - b. O sócio que se desliga da sociedade só poderá ser responsabilizado por dívidas trabalhistas, de forma subsidiária, no período máximo de **até dois anos** da respectiva averbação no contrato social (novo art. 10-A na CLT).
  - c. A responsabilização solidária do sócio retirante apenas ocorre com a **comprovação de fraude** na alteração societária.
  - d. Se uma empresa adquirir e suceder outra, a **responsabilidade** das obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa anterior, **será da empresa sucessora, sem possibilidade de responsabilização da empresa sucedida, salvo comprovação de fraude na transferência** (inclusão do artigo 448-A na CLT). Atualmente, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, em regra, não afeta os direitos de seus empregados.



# GRUPO ECONÔMICO / EMPREGADOR

---

## COMO ERA

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. 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.

## COMO FICOU

(...)

§ 2º. 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.

§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante. (NR)



# SUCCESSÃO DE EMPREGADORES

## COMO ERA

**Art. 448.** A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

## COMO FICOU

Art. 448-A. Caracterizada a **sucessão empresarial** ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

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



# LIMITAÇÃO DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO RETIRANTE

---

## COMO ERA

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

## COMO FICOU

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

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

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.



# TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

## COMO ERA

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.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.

## COMO FICOU

§ 1º. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 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;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)

# TELETRABALHO

## COMO ERA

A lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, já havia alterado o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho definindo o trabalho à distância (teletrabalho, home office ou anywhere office), como elemento revelador da subordinação, ínsita à relação de emprego.

Objetivo era o de "equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos".

Artigo 6º da CLT passou a ter a seguinte redação a partir de 16 de dezembro de 2011, data de sua publicação:

"Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

## COMO FICOU

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.





# TELETRABALHO

## TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL:

DECRETO Nº 62.648, DE 27 DE JUNHO DE 2017

Institui e disciplina o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Estado de São Paulo, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, Decreta:

Artigo 1º - Fica instituído o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Estado de São Paulo.

§ 1º - Para fins deste decreto, teletrabalho é a modalidade de prestação da jornada laboral em que o servidor ou empregado público executa parte ou a totalidade de suas atribuições fora das dependências físicas do seu órgão ou entidade de lotação.

§ 2º -(.....)

## COMO FICOU

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

# SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

## ◆ Insalubridade

### Acordos sobre insalubridade:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

**OBJETO  
ILÍCITO**

Art. 611-B:

XII- enquadramento do grau de insalubridade;

XIII- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

*Saúde humana é questão de ordem pública*

# SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

## ◆ Férias fracionada

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.

§ 1º. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

CONVENÇÃO 132 DA O.I.T.  
CONVENÇÃO SOBRE FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS  
(DECRETO No 3.197, DE 5 DE OUTUBRO DE 1999.

(...)

§ 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. (NR)



# SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

## ◆ Empregada gestante ou lactante

---

### COMO ERA

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

### COMO FICOU

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, neste incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I. Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II. Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomenda o afastamento durante a gestação;

III. atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;

§ 1º (excluída previsão)



# SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

## ◆ Empregada gestante ou lactante

---

### COMO ERA

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

### COMO FICOU

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período do afastamento. (NR)

# SAÚDE E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

## ◆ Padrões impositivos de vestimenta e logomarcas

---

### COMO ERA

- SBDI-1 do TST decide que uso de uniforme com logomarcas de fornecedores e propaganda de produtos configura dano à imagem do empregado
- 22 de junho de 2016
- A decisão proferida pela 5ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho havia registrado que a reclamante utilizava camisetas com a logomarca de alguns fornecedores da empresa, entendendo, contudo, que o simples fato de inexistir autorização expressa não configuraria o direito de reparação por uso de imagem, já que “a reclamante laborou para a reclamada, por mais de quatro anos, sem se insurgir quanto ao uso do uniforme, o que demonstra que concordou com tal condição”, nos termos do art. 20 do CCB, não cabendo indenização por danos morais.
- (E-ED-RR – 163000-14.2009.5.01.0066 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 02/06/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016).

### COMO FICOU

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.



## A FACE SINDICAL DA LEI - 13.467/2017

### Eixo Sindical

Efeitos da Reforma Trabalhista  
na Organização Sindical

**PRERROGATIVAS**  
**O QUE VAI MUDAR?**

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Termo de Quitação Anual

### COMO ERA

**SEM PREVISÃO**

### COMO FICOU

Art. 507-B É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele estabelecidas.



# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados

## COMO ERA

### Art. 11 CF:

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

## COMO FICOU

Art. 510- A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I- nas empresas com mais de duzentos empregados e até três mil empregados, por três membros;

**II- nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;**

**III- nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.**

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados

TERÁ ATUAÇÃO  
FICTÍCIA  
IGUAL  
AS CIPAS???

## COMO FICOU

2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

**Art. 510- B.** A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

**I- representar os empregados perante a administração da empresa;**

II- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados

### SUBSTITUIRÁ OS SINDICATOS?

### COMO FICOU

IV- buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;  
V- assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

**VI- encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;**

**VII- acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.**

*§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.*

*§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.*

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados

### POR QUEM?

### COMO FICOU

Art. 510-C. A eleição *será convocada*, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de *edital que deverá ser fixado na empresa*, com ampla publicidade, para inscrição da candidatura.

*§ 1º Será formada comissão eleitoral*, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada interferência da empresa e do sindicato da categoria.

*§ 2º* Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso-prévio, ainda que indenizado.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados



### COMO FICOU

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, **vedado o voto por representação.**

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510- A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Representação dos Empregados

### COMO FICOU

Art. 510- D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro da comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

***§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.***

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Contribuição Sindical Obrigatória

---

### COMO ERA

**Art. 545.** Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

**Parágrafo único.** O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

### COMO FICOU

**Art. 545.** Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, **desde que devidamente autorizados**, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.  
(...)

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Contribuição Sindical Obrigatória

### COMO ERA

**Art. 579.** A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

**Art. 583.** O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

### COMO FICOU

**Art. 579.** *O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem* de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria profissional ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

**Art. 583.** O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

# LIMITES A ATUAÇÃO DOS JUIZES DO TRABALHO – Art. 8º CLT

## COMO ERA

### PRINCIPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

## COMO FICOU

Art.8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho ***não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.***

§ 3º

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### ◆ Princípio do Negociado sobre o Legislado

## FIM DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO?



Art. 8º, CLT

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos *elementos essenciais do negócio jurídico*, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.*" (NR)

**Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:**

- I - agente capaz;
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Princípio do Negociado sobre o Legislado

### COMO ERA

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

### COMO FICOU

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 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI- **regulamento empresarial**;

VII- representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Princípio do Negociado sobre o Legislado

### COMO ERA

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

### COMO FICOU

Art. 611 – A – (...)

VIII- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;  
IX- remuneração por produtividade, incluídas 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.

§ 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.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Princípio do Negociado sobre o Legislado

### COMO ERA

ANTES 09/2012:

“Súmula nº 277 do TST

SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.”

DEPOIS 09/2012 – NOVA REDAÇÃO “Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

### COMO FICOU

Art. 611 – A – (...)

VIII- teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;  
IX- remuneração por produtividade, incluídas 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.

§ 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.

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Princípio do Negociado sobre o Legislado

### COMO FICOU

- **Troca sem troca:**
- Proteção contra dispensa coletiva;
- **PERDE, PERDE:** Se a JT anular alguma cláusula a outra que visava compensação será nula também, sem repetição de indébito (Par. 4º, 611-B)
- Sindicato deve figurar como réu.

Art. 611 – A – (...)

§ 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 objetivo a anulação de cláusulas desses instrumentos***

# INVERSÃO NA HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS??

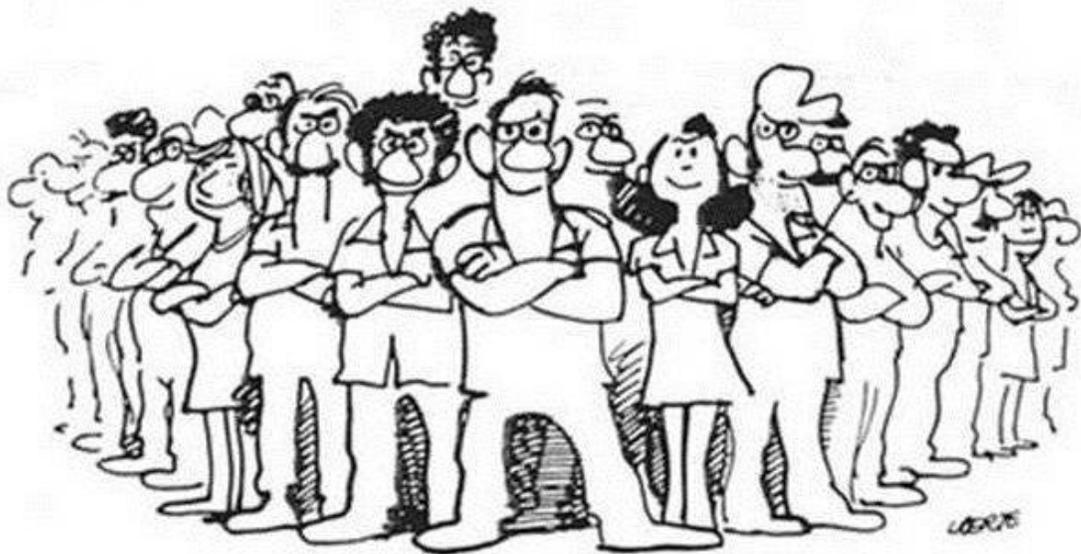
## CONVENÇÕES INTERNACIONAIS



# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo

### COMO ERA SEM PREVISÃO



### COMO FICOU

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;
- VIII- salário- família;
- IX- repouso semanal remunerado

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo

### COMO ERA SEM PREVISÃO



### COMO FICOU

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

(...)

- 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;

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo

### COMO ERA SEM PREVISÃO



### COMO FICOU

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

(...)

XIX- aposentadoria;

XX- seguro contra acidentes do 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 dos quatorze anos;

XXIV- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

# DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

## ◆ Objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo

### COMO FICOU

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

(...)

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.





## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### ◆ Princípio da Ultratividade

---

#### COMO ERA

Art. 614.  
(...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

#### COMO FICOU

Art. 614.  
(...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos, sendo ***vedada a ultratividade.***



## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### ◆ Instrumentos de Negociação Coletiva

---

#### COMO ERA

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção ***quando mais favoráveis***, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo

#### COMO FICOU

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



# ALTERAÇÃO E FRAGILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

# NOVAS FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO

TRABALHO INTERMITENTE  
(EMPREGADO FREEZER)

TRABALHO EM TEMPO DE  
REGIME PARCIAL

TELETRABALHO

PEJOTIZAÇÃO (COM OU  
SEM EXCLUSIVIDADE)

CONTRATO VERBAL





# QUEM ASSINAR PDV DARÁ QUITAÇÃO GERAL AO CONTRATO DE TRABALHO.

**Novo artigo:**

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em **convenção coletiva** ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

REVOGAÇÃO DA OBRIGAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL PERANTE O SINDICATO ( § § 1º, 3º e 7º do art. 477, CLT foram revogados)

**VERDADES DA REFORMA ANTITRABALHISTA 11**

**▼ Fim da homologação nos Sindicatos**



O trabalhador dispensado passará a fazer sua homologação na própria empresa sem o acompanhamento do seu Sindicato.

TERMO DE ACORDO DO BANCO DE HORAS SERÁ ASSINADO NO RH DA EMPRESA  
Novo art. 59 CLT

**VERDADES DA REFORMA ANTITRABALHISTA 7**

**▼ Banco de Horas**

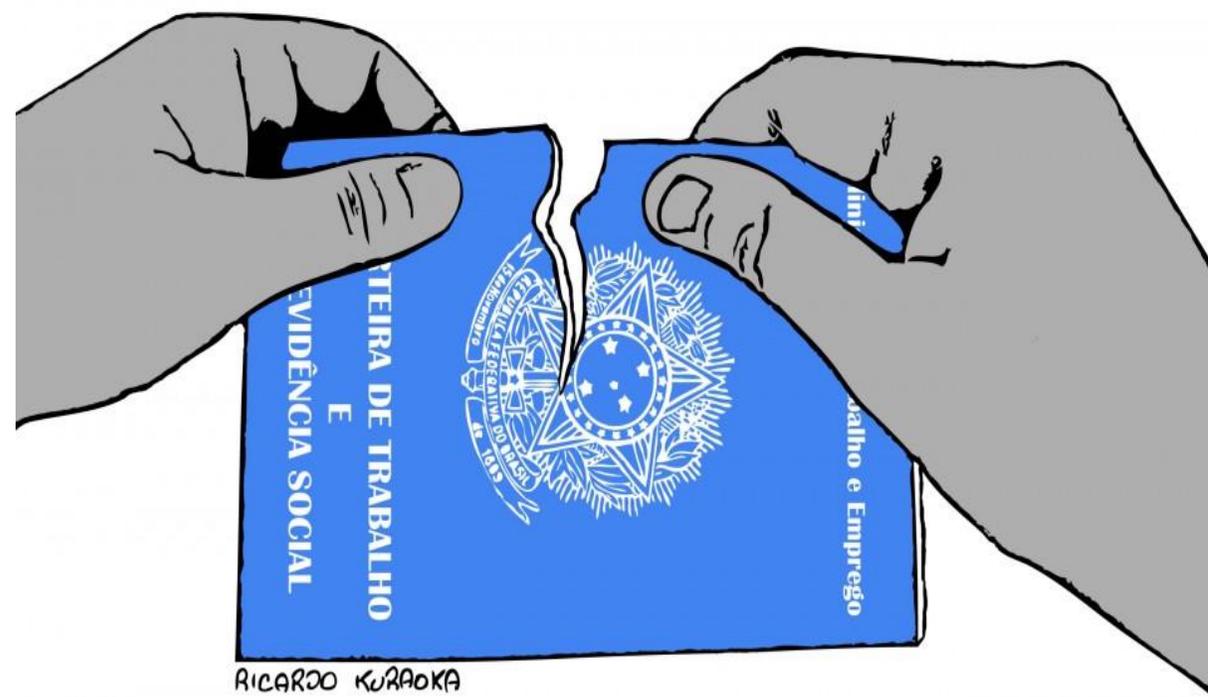


Pode gerar a habitualidade de horas extras sem que o trabalhador receba o pagamento adicional pelas horas trabalhadas. Também dificulta novas contratações.

Demissão em massa



Ao contrário do que acontece hoje, a empresa poderá demitir seus trabalhadores sem precisar ter a concordância do Sindicato.



RICARDO KURABOKA

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

# TEMPO DE DESLOCAMENTO

## COMO ERA

Tempo de deslocamento do trabalhador entre sua casa e a empresa é contabilizado na jornada quando o transporte é fornecido pelo empregador

## COMO FICOU:

O tempo nesse deslocamento deixa de ser contabilizado na jornada mesmo que o transporte seja fornecido pelo empregador

FIM DA SÚMULA 320 DO TST QUE TRATAVA QUE MESMO NA COBRANÇA DO TRANSPORTE PELO EMPREGADOR, HAVERIA A OBRIGATORIEDADE DE INCLUIR NA JORNADA O TEMPO DE DESLOCAMENTO (CASA-TRABALHO).

## ACABA A JORNADA

IN ITINERE (Súmula 90 do TST). O tempo de deslocamento não será mais contado na jornada de trabalho.





# CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO

## COMO ERA SEM PREVISÃO

## COMO FICOU

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (NR)

**EMPREGADO:** Pessoa Física + personalidade + serviço não eventual (habitual) + subordinação + salário + sem risco.

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

## COMO ERA

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 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.

## COMO FICOU

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.

§ 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.” (NR)

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

## COMO ERA

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 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.

## COMO FICOU

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.***

§ 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.” (NR)

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

## COMO ERA SEM PREVISÃO

## COMO FICOU

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, ***a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50%*** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

## COMO ERA SEM PREVISÃO

## COMO FICOU

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

# CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

## COMO ERA

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996.  
Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

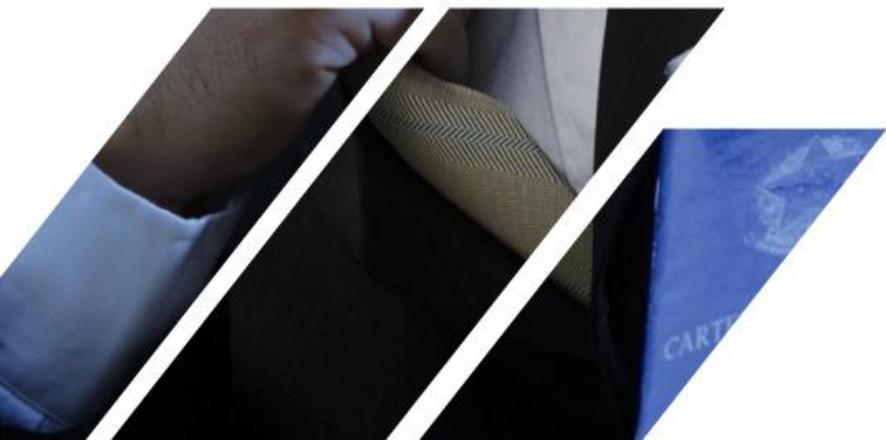
## COMO FICOU

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)



# CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

- Valor aproximado de R\$ 11.000,00.
- Empregado poderá negociar diretamente com o empregador todas as questões que, para os demais empregados, dependerão de negociação coletiva, com preponderância, inclusive, sobre os instrumentos normativos.
- Tratamento desigual para a tutela dos direitos trabalhistas.
- Facilidade para o empregador opor o dirigismo contratual à vontade do empregado.
- O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão.
- O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.





# ALTERAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / REVERSÃO

---

## COMO ERA

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança

## COMO FICOU

§ 1º (...)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)



# ALTERAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / REVERSÃO

**Súmula nº 372 do TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005)**

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

## **Observações:**

A gratificação de função em cargo comissionado (cargo de confiança) deixa de incorporar ao salarial, independentemente do tempo de recebimento.

Restituído o trabalhador ao cargo contratual, perderá o comissionamento.

# TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização de qualquer atividade foi liberada e esta lei altera outra lei aprovada neste ano.

A nova CLT permite a empresa terceirizar qualquer atividade, inclusive sua atividade principal.

Permitida a terceirização em empresas públicas ou empresas de economias mista.

**VEJAMOS**

**VERDADES DA REFORMA ANTITRABALHISTA 9**

**Terceirização**



A terceirização indiscriminada, inclusive na atividade principal da empresa, irá precarizar o trabalho e reduzir os salários em até 25%, segundo cálculos de especialistas.

# ENUNCIADO 331, do TST.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não caracteriza contratação da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego o contrato de prestação de serviços de natureza eventual, de caráter temporário ou de conservação e limpeza, bem como o de prestação de serviços de natureza subordinada, desde que inexistente a pessoalidade e a

IV - O inatendimento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços contratados, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

**CANCELADO**

# O QUE MUDOU? Dois novos cenários

## PRIMEIRO CENÁRIO

**LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.**

Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

### LEI ALTERADA EM 103 DIAS

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a CLT e a Lei 6019/74.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

# SEGUNDO CENÁRIO

## LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

PL 6787/2016 - REFORMA TRABALHISTA, aprovado Câmara dos Deputados:

PLC 38/2017 – Senado Federal (Lei 13.467/2017):

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de ***quaisquer de suas atividades***, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.  
.....”(NR)

# DIREITOS DOS TERCERIZADOS

“Art. 4º-C: São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:



**ALIMENTAÇÃO;**



**TRANSPORTE;**



**ATENDIMENTO MÉDICO;**



**TREINAMENTO;**



**MEDIDAS SANITÁRIAS, DE SAÚDE  
E SEGURANÇA NO TRABALHO.**

# MEDIDA PROVISÓRIA

## nº 808/2017

Principais mudanças  
na reforma trabalhista

### **Grávidas e lactantes:**

Na RT antes: Mulheres tinham que apresentar atestado médico para serem afastadas das atividades insalubres em grau mínimo e médio.

Pela MP 808 – tem que apresentar atestado autorizando

Obs. Em grau máximo contínuo proibido

### **Jornada 12 x 36:**

Antes: por meio de acordos individuais escritos com os trabalhadores.

Pela MP 808 – Será necessária a intervenção sindical nas negociações.

### **Dano moral:**

ANTES: Base de cálculo, salário do trabalhador.

Agora: Limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 5.531,31 reais)

### **Trabalho intermitente:**

Agora: quarentena de 18 meses para a migração de um contrato por prazo indeterminado para outro de caráter intermitente e muda os critérios de pagamentos de direitos proporcionais.

# DANO MORAL - NOVA CLT, pós Reforma Trabalhista

## EMPREGADOS E EMPRESAS PODERÃO RECLAMAR DANO MORAL NA JT

### Novo artigo 223-A ao G:

- Cria faixa de valores para a indenização por danos morais, de acordo com o salário do trabalhador;
- Cria indenização da pessoa jurídica;
- **Quatro** tipos de ofensas (conforme entendimento do juiz):
  - (i) natureza leve;
  - (ii) media;
  - (iii) grave, e
  - (iv) gravíssima.



# INDENIZAÇÕES CABÍVEIS

NOVA MP 808/17 - BASE DE CÁLCULO DA INDENIZAÇÃO:

BASE DE CÁLCULO DA INDENIZAÇÃO: TETO DO REGIME GERAL DA PREVIDENCIA SOCIAL, que atualmente corresponde a R\$ 5.531,31

Ofensa de **natureza leve**, até **três** vezes o último salário contratual do ofendido;  $5.531,31 \times 3 = 16.593,93$

Ofensa de **natureza média**, até **cinco** vezes o último salário contratual do ofendido;  $5.531,31 \times 5 = 27.656,55$

Ofensa de **natureza grave**, até **vinte** vezes o último salário contratual do ofendido;  $5.531,31 \times 20 = 110.626,29$

Ofensa de **natureza gravíssima**, até **cinquenta** vezes o último salário contratual do ofendido:  $5.531,31 \times 50 = 276.565,50$

# DANO MORAL - NOVA CLT, pós Reforma Trabalhista

---

## TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho **apenas** os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da **pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.**

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à **pessoa jurídica.**

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida **cumulativamente** com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

## DANO MORAL - NOVA CLT, pós Reforma Trabalhista

---

### E MAIS:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – ofensa de natureza **leve**, até **três vezes o último salário contratual** do ofendido;
- II – ofensa de natureza **média**, até **cinco vezes** o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza **grave**, até **vinte vezes** o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza **gravíssima**, até **cinquenta vezes** o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for **pessoa jurídica**, a **indenização será fixada** com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas **em relação ao salário contratual do ofensor**.

# Reforma trabalhista torna 'mais barato' ofender faxineiro do que gerente

Início / Informar on-line / Reforma trabalhista torna 'mais barato'...

**Punição para o dano extrapatrimonial, como ofensa moral e estética, será dividida em grau de ofensa com limitação de indenização vinculada ao último salário do ofendido**

**Punição para o dano extrapatrimonial, como ofensa moral e estética, será dividida em grau de ofensa com limitação de indenização vinculada ao último salário do ofendido**



Uma loja tem um vendedor e uma gerente que são negros. Ambos foram vítimas de discriminação racial por parte de um superior hierárquico e decidiram processar a empresa em que trabalham para buscar uma reparação. O tipo de ofensa praticada contra eles foi o mesmo, mas a indenização que cada um receberá será diferente. A gerente ganhará uma reparação maior que a do vendedor.

REFORMA  
TRABALHISTA  
AFRONTA A  
AUTONOMIA  
SINDICAL?



# LIMITES DOS PODERES NEGOCIAIS

- **JORNADA 12X36. POSSIBILIDADE POR ACORDO INDIVIDUAL. REMUNERAÇÃO COMPLESSIVA DOS DSRS, E FERIADOS, E HORA NOTURNA PRORROGADA. (art. 59-A e § único, CLT)**
- é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12x36 de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
- Suprime direitos e ofende art. 7º, incisos XIII e XXVI, CF/88 que comanda a reserva negocial das CCTs e ACT para compensação de jornada e a redução dos riscos inerentes ao trabalho pela jornada consecutiva excessiva
- **EQUIPARAÇÃO ENTRE DESPEDIDA INDIVIDUAL, PLURIMA E COLETIVA. DESNECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 477-A,CLT).**
- As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

# PODERES DE FISCALIZAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

- **REVOGAÇÃO DA OBRIGAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL PERANTE O SINDICATO ( §§ 1º, 3º e 7º do art. 477, CLT foram revogados)**
- **ARBITRAGEM NO CONTRATO INDIVIDUAL PARA ALTO EMPREGADO QUE GANHA ATÉ 2 TETOS DO RGPS (R\$ 11.062,62) Art. 507-A, CLT.**
- Poderá ser pactuada, no contrato de trabalho do alto empregado, cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa (Lei nº 9.307/96)
- **RESCISÃO CONTRATUAL POR ACORDO ENTRE AS PARTES – (art. 484-A,CLT)**
- **SEM FISCALIZAÇÃO OU HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO**
- **DIREITOS REDUZIDOS - 50% AVISO PRÉVIO E DA MULTA DO FGTS – 80% DOS DEPÓSITOS DO FGTS**
- **PERDA SEGURO DESEMPREGO**
- **COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL (ART. 652,CLT).**



# PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NO PROCESSO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Eixo Processual

- **Petição inicial** deve conter valores líquidos de todos os pedidos, senão processo será arquivado
- Se a RT for **arquivada** por ausência injustificada à audiência, Se empregado não pagar as custas judiciais não poderá propor nova demanda.
- **Justiça gratuita**, apenas quem ganha até 40% do teto do INSS ou seja R\$ 2.212,52.
- **Perícia**, o empregado vai ter que pagar perito judicial
- Honorário advocatícios: será 5% a 15% sobre **para ambas as partes**
- **Multa por litigância de má fé** de 1 a 10% sobre o valor corrigido da causa para que mentir em juízo ou deduzir pretensão ou defesa falsa ou protelar processo.

- Cria a **inversão do ônus da prova**
- Cria dificuldades no processo de execução quando a empresa estiver sumida ou ocorrer mudança na administração da empresa (sucessão).
- Altera os critérios da identificação dos chamados **grupos econômicos**.
- Cria a **prescrição intercorrente**, se no prazo de dois anos o exequente deixar de dar andamento ao processo de execução.
- Muda os critérios para apuração da **isonomia salarial** (art 461, CLT) dificultando a prova do paradigma.
- Inventa o chamado **“critério da transcendência”** para quem for entrar com **Recurso de Revista** para o TST, dificultando-o.

# PROVA

## ANTES

Ônus da prova = seguiu a alteração do NCPC de 2015: Ônus =

Reclamante: Fato constitutivo de seu direito

Reclamado: Fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante;

## NOVIDADE

Inversão do ônus da prova =

nos casos previstos em lei ou em razão de excessiva dificuldade ou maior facilidade.

Decisão fundamentada, antes da abertura da instrução, pois a parte pode requerer o adiamento da audiência (artigo 818 da CLT);

## ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

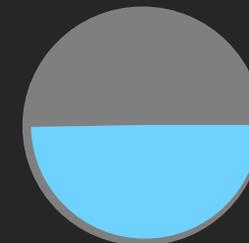
§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

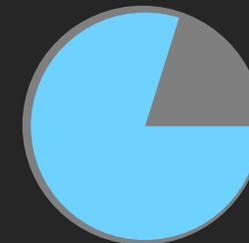
‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

### DIREITOS



**50%**  
Aviso Prévio



**20%**  
Multa do FGTS



**80%**  
Do FGTS



**PERDE**  
Seguro desemprego

- Novo artigo 484-A



# O QUE MUDA NO PROCESSO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

**Processo trabalhista:** gargalo = efetividade na execução.

70% das execuções na Justiça do Trabalho acabam no famoso jargão popular *“ganha, mas não leva”*.

## AGORA A INICIATIVA É EXCLUSIVA DO EXEQUENTE

**Execução frustrada: Motivos**

- Empresa faliu ou sumiu ou ambos;
- Inexistem bens penhoráveis dos sócios devedores ou
- Sócios “laranjas”.

# PRESCRIÇÃO

## NOVIDADE

A prescrição intercorrente, que não era cabível na JT (Súmula 114/TST, de 2003), passará a ocorrer no prazo de dois anos a partir do momento em que o exequente deixe de cumprir determinação judicial no curso da execução (inclusão do artigo 11-A na CLT).

### Como se dará:

de ofício pelo juiz, em qualquer grau de jurisdição.

Logo, de que adiantarão direitos em uma folha de papel se, na hora de executá-los na Justiça, desaparecem como uma nuvem no ar?



# TEM MAIS

**PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS** tornou-se comum (antes era sucessivo) e foi de 10 para 8 dias.

**INSERÇÃO NO BNDT**, cartório de protesto ou em sistemas dos órgãos de proteção ao crédito: após 45 dias a contar da citação do executado se não houver a garantia do juízo (artigo 883-A da CLT);

## **ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS:**

Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil (inclusão do § 7º no artigo 879 da CLT, índice que é infinitamente menor que os índices inflacionários (IPCA e IGPM) tradicionalmente utilizados, além de desestimular a vontade conciliatória do devedor.

# ISONOMIA.....

## Equiparação salarial

“Art. 461. Sai a expressão **“mesma localidade”** entra **“mesmo estabelecimento empresarial”**

§ 1º Trabalho de igual valor: sai **“diferença de dois anos”** entra **“não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”** entre paradigmas.

§ 2º Dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público do Plano de Carreira.

§ 3º Dispensa a alternância do merecimento e da antiguidade

.....  
§ 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. (NR)

§ 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.**” (NR)



# RECURSOS DE REVISTA

- **Requisito intrínseco:** Em caso de preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, é ônus da parte transcrever na peça recursal o trecho dos embargos de declaração em que foi pedido o pronunciamento do Tribunal e o trecho do acórdão que rejeitou os embargos, sob pena de não conhecimento (artigo 896, §1º-A da CLT);
- **Transcendência do Recurso de Revista foi regulamentada:**
  - ✓ **Transcendência econômica**, ante o elevado valor da causa;
  - ✓ **Transcendência política**, ante o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulado do TST ou do STF;
  - ✓ **Transcendência social**, ante a postulação, pelo (a) reclamante, de direito social constitucionalmente assegurado e a transcendência jurídica, ante a existência de questão nova em torno de interpretação de legislação trabalhista.

# CRITÉRIOS SUBJETIVOS DO RR:

- Relator – pode negar por ***despacho monocrático***, se entender que não há transcendência recursal. ***Cabe agravo*** para o colegiado, podendo o recorrente realizar sustentação oral na sessão antes da lavratura do acórdão. Se mantido: ***decisão é irrecorrível*** no âmbito do TST.
- O juízo de admissibilidade do recurso de revista pela Presidência dos Tribunais Regionais limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos, não abrangendo o critério da transcendência (artigo 896-A e parágrafos, da CLT);

# LIMITES A ATUAÇÃO DA JT

**DEPÓSITO RECURSAL** - Passa a ser feito em conta vinculada ao juízo; *Será corrigido com os mesmos índices da poupança*; Poderá ser substituído por *fiança bancária ou seguro garantia judicial*; Pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. Os beneficiários da JG, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial são isentos do depósito recursal. (Artigo 899 e parágrafos, da CLT);

**SÚMULAS E JURISPRUDÊNCIA** (TST e Regionais ) não poderão restringir direitos legalmente previsto nem criar obrigações que não estejam previstas em lei (artigo 8º da CLT). Isso significa que muitas Súmulas do TST precisarão ser reeditadas.

**Desconsideração da personalidade jurídica:** (Art 133 a 137 do CPC de 2015)

- aplicáveis ao Processo do Trabalho;
- a instauração do incidente suspenderá o processo; na fase de conhecimento,
- não caberá recurso da decisão que acolhe ou rejeita o incidente;
- já na fase de execução, cabe agravo de petição independentemente da garantia do juízo, ou agravo interno se o processo é de competência originária do Tribunal (artigo 855-A da CLT);

# ASPECTOS PROCESSUAIS DA REFORMA SINDICAL

- **LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO NA AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA (art. 611, § 5º, CLT)**
- 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.”
- **HONORARIOS ADVOCATICIOS DE SUCUMBENCIA. FAZENDA PUBLICA E ASSISTENCIA E SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL SINDICAL. (art.790,§ 1º,CLT).**
- Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

O presente trabalho foi elaborado com base na Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017 (publicada no DOU de 14.11.2017, mas que já está valendo e pode sofrer alterações).



**Aparecido Inácio e Pereira**  
advogados associados OAB/SP 3345

Rua Martins Fontes, 197 - 8º andar - Centro - São Paulo  
[contato@inacioepereira.com.br](mailto:contato@inacioepereira.com.br)  
[www.inacioepereira.com.br](http://www.inacioepereira.com.br)

Esta Cartilha foi produzida pela equipe do escritório  
Aparecido Inácio e Pereira, advogados associados.

**Redação:** Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, Danilo Quirino Trevisan  
e Geilis Marciele Santos da Silva.

**Arte final:** Agência MRichards