

# FETCESP EM DESTAQUE

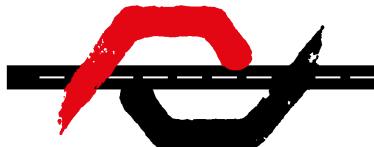
Federação das Empresas de Transporte de Cargas do Estado de São Paulo  
Ano XX - nº 227 - Especial/Outubro 2017



## A LEI 13.467, DE 13/07/2017 E A REFORMA TRABALHISTA

POR NARCISO FIGUEIROA JÚNIOR

Páginas 4 a 15



**FETCESP**

Federação das Empresas de Transporte  
de Cargas do Estado de São Paulo

15 Sindicatos unidos pelo mesmo ideal

# DESENVOLVIMENTO

A FETCESP une os 15 Sindicatos das Empresas de Transporte de Carga e Logística que seguem o mesmo caminho, e trabalham juntos na busca do **desenvolvimento econômico regional, estadual e nacional**.



## ENTIDADES FILIADAS A FETCESP

**SETRANS/ABC** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas do ABC. Av. Conde Francisco Matarazzo, 838 – Bairro Fundação – São Caetano do Sul/SP. CEP 09520-110 - Tel.(11) 4330-4800. Presidente Tiojium Metolina. **SETCATA** - Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Araçatuba e Região. Rua Bento da Cruz, 1.248 – Jardim Nossa Senhora de Fátima. CEP 16200-770 - Birigui/SP. Tel.: (18) 3641-1546. Fax: (18) 3642-5099. Presidente: Sérgio Rubens Figueiroa Belmonte. **SETCAR** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de Araraquara e Região. Av. Rodrigo Fernando Grillo, 207, Sala 905, Jardim dos Manacás, CEP: 14801-534 – Araraquara/SP. Telefone (16) 3311-6760. Presidente: Natal Arnosti Júnior. **SETCA** - Sindicato das Empresas de Transporte e Carga de Assis e Região. Rua Brasil, 249 - Assis/SP. Telefone: (18) 3321-4164. **SINDBRU** - Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Bauru. Av. Nações Unidas, 40-45. CEP: 17028-310 Bauru/SP. Tel.: (14) 3203-5200. Fax: (14) 3203-0200. Presidente: Munir Zugaib. **SINDICAMP** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de Campinas. Rua Adalberto Panzan, 92 Bairro TIC. CEP: 13110-550 Campinas/SP. Tel.: (19) 3781-6200. Fax (19) 3781-6211. Presidente: José Alberto Panzan. **SINDISAN** - Sindicato das Empresas de Transporte Comercial de Carga do Litoral Paulista. Rua Dom Pedro II, 89. CEP: 11010-080 Santos/SP. Tel.: (13) 2101-4745. Fax: (13) 2101-4700. Presidente: Roberto Caro Varella. **SINDETRAP** - Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Piracicaba. Rua Alfredo Guedes, 1949 - 3º andar sala 301. CEP: 13416-016 Piracicaba/SP. Telefax: (19) 3433-3304. Presidente: Aldo Evandro Zulini. **SINDECAR** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de Porto Ferreira e Região. Rua Daniel de Oliveira Carvalho, 899 - CEP 13660-000 Porto Ferreira/SP. Telefax (19) 3585-7791. Presidente André Juliani. **SETCAPP** - Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Presidente Prudente. Rua Ribeiro de Barros, 952. CEP: 19020-430 Presidente Prudente/SP. Telefax: (18) 3222-4930. Presidente: Antonio Carlos Fernandes. **SINDETRANS** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de Ribeirão Preto e Região. Rua Bruno Malfará, 811. CEP: 14077-270 Ribeirão Preto/SP. Telefax: (16) 3628-6200. Presidente: Carlos Humberto Monassi. **SETCARP** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de São José do Rio Preto e Região. Rua Cel. Spinola de Castro, 3360. CEP: 15015-500 São José do Rio Preto/SP. Tel.: (17) 3232-1447. Fax: (17) 3232-1488. Presidente: Kágio Miura. **SETCESP** - Sindicato das Empresas de Transportes de Carga de São Paulo e Região. Rua Orlando Monteiro, nº 1 CEP: 02121-021. São Paulo/SP Tel.: (11) 2632-1000 Fax: (11) 2954-4457. Presidente: Tayguara Helou. **SETCARSO** - Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas de Sorocaba. Av. Gonçalves Magalhães, 1273 - CEP: 18060-240 - Sorocaba/SP. Telefax: (15) 3224-1308. Presidente: Natal Antônio de Plácido. **SINDIVAPA** - Sindicato das Empresas de Transporte Comercial do Vale do Paraíba. Av. Doutor João Batista Soares de Queiroz Júnior, nº 1880 - Jd. das Indústrias - São José dos Campos/SP. Tels.: (12) 3933-4178 e (12) 3933-4194. Presidente: Laércio Lourenço.

## EXPEDIENTE

**FETCESP em Destaque** é uma publicação da Federação das Empresas de Transporte de Cargas do Estado de São Paulo. Endereço: Rua Orlando Monteiro, nº 1 - Vila Maria - CEP 02121-021 - São Paulo/SP. Telefone (11) 2632-1019 - e-mail [fetcesp@fetcesp.com.br](mailto:fetcesp@fetcesp.com.br)

**Directoria da FETCESP - mandato 2016/2018** - **Presidente** - Flávio Benatti; **Vice-Presidentes** - Carlos Panzan e Urubatan Helou; **Vice-Presidentes Regionais** - Aldo Evandro Zulini; André Juliani; Antonio Carlos Fernandes; Carlos Humberto Monassi; José Alberto Panzan; Kágio Miura; Laércio Lourenço; Munir Zugaib; Natal Antônio de Plácido; Natal Arnosti Júnior; Roberto Caro Varella; Sérgio Rubens Figueiroa Belmonte; Tayguara Helou e Tiojium Metolina; **Secretários** - Oswaldo Caixeta Júnior e Edson Luís Sônego; **Tesoureiros** - Raul Elias Pinto e Antonio Oliveira Ferreira; **Membros do Conselho Fiscal** - Ademir Pozzani; Adriano Lima Depentor; Artésio de Merlo Júnior; Osni Antonio Fioravanti; Rui César Alves e Vicente Aparicio Y Moncho; **Membro do Conselho Político** - Antonio Luiz Leite; **Membros do Conselho Consultivo** - Altamir Filadelfi Cabral; Elza Lucia Panzan; Ezio Macedo Veronese Júnior; José Otávio Bigatto; Manoel Sousa Lima Jr.; Marcelo Marques da Rocha; Rafael Darrigo Valente; Rivail Brenga e Salvador José Cassano; **Delegados Representantes** - Flávio Benatti e Urubatan Helou. **Redação e Produção** - Editora: Fátima Contardi. Projeto Gráfico e Editoração: Jurujuba Publicidade.

## A NECESSÁRIA MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Uma nova fase na relação entre empresários e trabalhadores se inicia com a reforma trabalhista, prevista na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que passa a vigorar em 11 de novembro de 2017.

O novo texto é uma conquista para todos os setores da economia, à sociedade brasileira. Promove uma modernidade à relação capital e trabalho e maior segurança jurídica aos setores empresariais e dos trabalhadores. Diferente do que muitos dizem, não retira direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, mas atualiza a legislação com as novas condições de trabalho.

Importante registrar o envolvimento da FETCESP e dos sindicatos paulistas filiados, juntamente com a Confederação Nacional do Transporte (CNT), a NTC&Logística e federações e sindicatos do TRC de todas as regiões do País, durante a tramitação do projeto de Lei da reforma trabalhista no Congresso Nacional.

As lideranças do setor participaram de diversas reuniões nas entidades sindicais e também com parlamentares expondo as particularidade e posição do nosso setor.

Como resultado do envolvimento de todos os segmentos econômicos, juntamente com o legislativo nacional, foi construída a nova Lei que altera diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e trata do Direito Material, Sindical, Coletivo e Processual.

As mudanças são profundas e para contribuir com o entendimento da nova Lei publicamos edição especial de *FETCESP em Destaque*. Com texto de autoria do assessor jurídico, Narciso Figueiroa Júnior, as novas regras são apresentadas de forma detalhada através de 62 temas.

A ideia é oferecer uma publicação apenas como referência para os empresários, executivos e advogados que estão ligados ao TRC sobre as mudanças na legislação trabalhista.

**Flávio Benatti, Presidente da FETCESP**



## A LEI 13.467, DE 13/07/2017 E A REFORMA TRABALHISTA

*POR NARCISO FIGUEIROA JÚNIOR*

A Lei 13.467, de 13/07/2017, que entrará em vigor em 11/11/2017 marca uma nova etapa nas relações trabalhistas no país. Trata-se da maior reforma da legislação trabalhista brasileira desde 1943 quando a CLT foi criada.

Nesses últimos 74 anos o Brasil mudou, criou uma economia forte e globalizada e as relações de trabalho também sofreram alterações e a legislação trabalhista ficou ultrapassada e fora da realidade atual.

As entidades do nosso setor, preocupadas com a necessidade

de uma reforma trabalhista que possibilitasse o fomento da atividade econômica, gerasse mais empregos e oferecesse mais segurança jurídica aos atores sociais, discutiu amplamente o assunto e colheu várias propostas das entidades, lideranças e empresários e apresentou ao Congresso Nacional 34 propostas de mudanças na legislação, sendo que várias foram contemplada no PL 6787 que deu origem a Lei 13.467/17.

A nova lei altera diversos artigos da CLT e trata de Direito material, sindical, coletivo e processual.

### Direito Material

#### 1) Grupo econômico - art.2, par.3º, da CLT

A CLT previa a solidariedade das empresas integrantes de grupo econômico quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas das empresas ainda que cada uma delas tenha personalidade jurídica própria.

Com a reforma a solidariedade entre as empresas pelas obrigações trabalhistas ainda que há autonomia entre as empresas integrantes do grupo e a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico, sendo necessária a demonstração do interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas.

#### 2) Sócio retirante - débitos trabalhistas - art.10-A, da CLT

Não havia previsão na CLT sobre esse tema, mas a jurisprudência entende que o sócio retirante responde pelos débitos trabalhistas desde que tenha se beneficiado da prestação de serviços, independentemente de ter sido alterado o contrato social.

Agora o sócio retirante responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas da sociedade, pelo tempo que figurou como sócio até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato social, respeitada a seguinte graduação: 1) a empresa devedora; 2) os sócios atuais e; 3) os sócios retirantes. Em caso de fraude na alteração societária o sócio retirante responde solidariamente.

#### 3) Sucessão empresarial - 448-A, da CLT

A CLT apenas dispunha que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Com a reforma caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores (CLT, arts.10 e 448), as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época da prestação de serviços para a empresa sucedida, são de responsabilidade da sucessora. Se ficar comprovada fraude na transferência haverá responsabilidade solidária entre as empresas sucedida e sucessora.

#### 4) Aplicação Direito do Direito Comum - art.8, par.1º, 2 e 3º, da CLT

A CLT estabelecia que o direito comum era fonte subsidiária do

direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. A nova redação do artigo 8º prevê que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. As súmulas e outros enunciados do TST e dos TRT não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Há uma nova regra de que no exame de convenção ou acordo coletivo a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico de que trata o art.104 do Código Civil (I- agente capaz, II- objeto lícito, III- possível, determinado ou determinável, IV- forma prescrita ou não defesa em lei).

#### 5) Prescrição trabalhista de acordo com a Constituição Federal - art.11, da CLT

A CLT tratava da prescrição estabelecendo que o prazo prescricional para os créditos trabalhistas para o trabalhador urbano é de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato e de 2 anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

Com a reforma trabalhista o prazo de 5 anos para prescrição dos créditos resultantes da relações de trabalho tanto para trabalhadores urbanos quanto rurais, passou a ser até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. Em se tratando de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração ou descumprimento do pactuado a prescrição é total, salvo quando o direito à parcela também esteja assegurada por lei. Outra alteração estabelece que a interrupção da prescrição somente ocorrerá com o ajuizamento da ação trabalhista, ainda que em juízo incompetente, mesmo que venha a ser extinta sem apreciação do mérito, apenas para os pedidos idênticos.

#### 6) Prescrição intercorrente - art.11-A, da CLT

A CLT não tratava da prescrição intercorrente, assim entendida como sendo aquela que ocorre no curso do processo. Não era admitida na Justiça do Trabalho. O início do prazo da prescrição intercorrente ocorre quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

Agora ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de 2 anos, passando a correr o prazo quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

**7) Multa por ausência de registro – art.47, caput, par.1, par.2 e 47-A, da CLT**

A multa por falta de registro do empregado era de 1 (um) salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Agora a multa por ausência de registro de empregado passa a ser de R\$ 3.000,00 por empregado nessa condição, acrescido de igual valor em cada reincidência. Se se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte o valor da multa por ausência de registro é de R\$ 800,00. A infração por ausência de registro constitui exceção ao critério da dupla visita. Se o empregador não anotar no registro próprio todas as informações funcionais do empregado ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.

**8) Horas in “itinere” – exclusão - art.58, par.2, da CLT**

A regra geral era a de que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte não era computado na jornada de trabalho, salvo, quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução.

Com a reforma trabalhista as horas “in itinere”, assim entendidas como o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**9) Situações onde são considerada hora extra – art.4º, par.2º, da CLT**

Como regra geral a CLT considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Uma exceção a essa regra é o tempo de espera do motorista profissional (CLT, artigo 235-C, par.8º).

As novidades sobre esse tema são as seguintes: a ) foi criada uma nova exceção à regra do tempo à disposição; b) mesmo que ultrapassado o limite de 5 minutos previsto no artigo 58, par.1º, da CLT, não será computado como tempo à disposição e nem hora extra, 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.

**10) Contrato tempo parcial – novas regras - art.58-A, par. 3, 4, 5, 6 e 7, da CLT**

A CLT tratava o contrato a tempo parcial como sendo o ajuste especial com limite máximo de 25 horas semanais, pagamento proporcional a jornada de trabalho, podendo ser acrescida horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. A hora suplementar deveria ser paga com adicional de, pelo menos, 20% da hora normal, sendo proibido fazer hora extras nessa modalidade de contrato. As férias proporcionais eram devidas a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho e nesse contrato a CLT não permitia o abono de férias de 1/3. Se o empregado contasse com mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo o período de férias seria reduzido à metade.

A reforma trouxe várias alterações nessa modalidade de contratação. Continua sendo uma modalidade especial de contrato de trabalho, mas passa a ter um limite máximo de 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de ate 6 horas suplementares semanais. O contrato passa a ser formalizado por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Se o contrato de trabalho em regime de tempo parcial for estabelecido em número inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares a este número serão consideradas horas extras para fins de pagamento do adicional de 50% estando também limitadas a 6 horas suplementares semanais. De acordo com a reforma há possibilidade de se compensar as horas suplementares 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. Faculta-se ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. Agora as férias no regime de trabalho a tempo parcial passam a ser regidas pela regra geral dos demais contratos de trabalho (art.130), sendo revogado o art.130-A e foi revogado o par.3º do art.143 da CLT. Agora nesse contrato é permitido o abono de 1/3 das férias.

**11) Compensação de Horas - art.59, 59-A, 59-B e 59-C, da CLT**

A CLT permite o acréscimo de horas extras em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante contrato coletivo de trabalho e o banco de horas somente poderia ser formalizado através de acordo ou convenção coletiva com possibilidade de compensação no período máximo de 1 (um) ano, não podendo ser ultrapassado o limite de 10 horas diárias. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral o empregado faria jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão.

A reforma trouxe alterações sensíveis nesse tema. Passa a ser permitido o acréscimo de horas extras em número não excedente

de 2 (duas), por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Agora a CLT passa a contar com 3 espécies de compensação de horas; 1) Banco de horas com compensação no período máximo de 6 meses, pode ser por acordo individual escrito; 2) Compensação de jornada para a compensação no mesmo mês pode ser por acordo individual, tácito ou escrito; 3) Banco de horas de compensação de no máximo 1 (um) ano, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Se descumpridas as regras para compensação de jornada, inclusive através de acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada as 44 horas semanais, sendo devido apenas o adicional. A prestação de horas extras habituais não descharacteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. O banco de horas para o motorista profissional continua sendo aquele previsto no par.2º, do artigo 59, da CLT, ou seja, somente pode ser formalizado através de acordo ou convenção coletiva de trabalho permanece inalterado o artigo 235-C que permite a prorrogação da jornada diária do motorista profissional para até 2 horas extraordinárias ou até 4 horas extraordinárias mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

#### **12) Jornada 12X36 – Artigo 59-A e 60 da CLT**

A única previsão contida na CLT sobre a jornada de 12X36, antes da reforma, era o artigo 235-F com a redação trazida pela Lei 13.103/15 e que trata do motorista profissional. Não havia nenhum outro dispositivo na CLT que tratava da jornada de 12X36 para outros empregados, apenas a Súmula 85 do TST. Agora há previsão expressa na CLT para a jornada de 12X36 ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, sendo válida desde que formalizada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração mensal paga pela jornada de 12X36 abrange os pagamentos devidos pelo DSR e pelos descansos em feriados. A prestação de serviços em jornada de 12X36 não exige licença prévia do MTE. Para o motorista profissional continua valendo o disposto no artigo 235-F da CLT, ou seja, a jornada de 12X36 somente pode ser implementada mediante acordo ou convenção coletiva.

#### **13) Horas extras por necessidade imperiosa – Artigo 61, par.1º, da CLT**

A redação do “caput” do artigo 61 permanece inalterada, dispondo que em havendo excesso de jornada por necessidade imperiosa a duração do trabalho pode exceder ao limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Havia uma necessária comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego, dentro de 10 (dez) dias ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação e dispunha ainda o referido dispositivo que as horas em excesso

deverão ser pagas com adicional de 50% e, em se tratando de motivo de força maior, não pode exceder a 12 horas.

Houve alteração do par.1º, do artigo 61, da CLT, para dispor que o excesso pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo, ou seja, foi excluída a exigência de comunicação ao MTE dentro de 10 dias.

#### **14) Artigo 71 intervalo intrajornada – Supressão – indenização – art.71, par.4º, da CLT**

A antiga redação do par.4º, do artigo 71 da CLT dispunha que a não concessão do intervalo para repouso e alimentação gera o direito do empregado ser remunerado pelo período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Agora, caso não seja concedido total ou parcialmente o intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação, tanto para empregados urbanos quanto para os rurais o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, apenas do período suprimido, terá natureza indenizatória, ou seja, não terá nenhuma outra repercussão em verbas trabalhistas ou contribuição previdenciária.

#### **15) Férias - fracionamento em 3 períodos – Art.134 da CLT**

A redação antiga do artigo 134 da CLT prescrevia que as férias devem ser concedidas em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver direito adquirido. Somente em casos excepcionais as férias eram concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias eram sempre concedidas de uma só vez.

Com a reforma, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um, sendo necessária a concordância do empregado. Passa a ser proibido o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado e não há mais tratamento diferenciado aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade podendo também nesses casos as férias ser fracionadas em 3 períodos.

#### **16) Teletrabalho - art.75-A a 75-E da CLT**

A CLT possuía uma única previsão no artigo 6º, par.único, dispondo que 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 (Lei 12.551/11).

A reforma trabalhista alterou a CLT para dispor que o 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. Não descharacteriza o teletrabalho o comparecimento à empresa para realização de atividades específicas, sendo que as atividades desenvolvidas

devem fazer parte do contrato de trabalho. A alteração do regime presencial para teletrabalho pode ser feita através de mútuo consentimento e aditivo contratual. Por outro lado, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por decisão do empregador exige um prazo mínimo de 15 dias de transição e aditivo contratual. Dispõe ainda a nova CLT que o contrato escrito deverá dispor sobre a responsabilidade do empregado quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessária e adequada ao teletrabalho e eventual reembolso de despesas pelo empregado. Tais utilidades não integram a remuneração do empregado. Cabe ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. Por fim, dispõe a nova CLT que o regime de teletrabalho exclui os empregados do controle de jornada tendo sido incluído o inciso III ao art.62, da CLT.

#### **17) Trabalho intermitente - art.443 e 452-A da CLT**

A CLT não tinha nenhuma previsão sobre o trabalho intermitente. Agora o contrato de trabalho poderá ser celebrado de forma tácita, expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Trabalho intermitente é o contrato de trabalho escrito no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, havendo 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 aeronautas que possuem legislação própria. O contrato deve conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A comunicação para a prestação de serviços poderá ser feita por qualquer meio eficaz com a informação da jornada, desde que haja uma antecedência mínima de 3 dias corridos.

O empregado terá um prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se a recusa, no silêncio. A recusa da oferta não descharacteriza a subordinação.

Aceita a oferta para o trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, o prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

Ao final de cada período de prestação de serviços o empregado fará jus a: I) remuneração; II) férias proporcionais com o terço; III) 13º salário proporcional; IV) RSR e; V) adicionais legais; VI) FGTS; VII) contribuição previdenciária; VIII) férias integrais de 30 dias, a cada 12 meses, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

#### **18) Dano extrapatrimonial - arts.223-A a 223-G, CLT.**

A matéria não era regulamentada pela CLT. Os juízes se utilizavam das regras contidas no Código Civil e na jurisprudência.

A nova CLT define o dano extrapatrimonial como sendo a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são titulares exclusivas do direito à reparação.

Passam a ser protegidos na CLT os seguintes bens da pessoa física: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Passam a ser protegidos na CLT os seguintes bens da pessoa jurídica: a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

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

É possível pedir a reparação dos danos extrapatrimoniais juntamente com os danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. Nesse caso a decisão discriminará os valores das indenizações específicas.

A indenização por danos materiais compreenderá os lucros cessantes (aquivo que se deixou de ganhar) e os danos emergentes (o prejuízo imediato) e não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Ao julgar o pedido de indenização o juiz observará os seguintes critérios e parâmetros: 1) natureza do bem tutelado; 2) intensidade do sofrimento ou da humilhação; 3) possibilidade de superação física ou psicológica; 4) reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; 5) extensão e a duração dos efeitos da ofensa; 6) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; 7) o grau de dolo ou culpa; 8) a ocorrência de retratação espontânea; 9) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; 10) o perdão, tácito ou expresso; 11) a situação social e econômica das partes envolvidas; 12) o grau de publicidade da ofensa.

Se julgar procedente o pedido o juiz fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: 1) ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; 2) ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; 3) ofensa de natureza grave, até vinte vezes o salário contratual do ofendido; 4) ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o salário contratual do ofendido.

#### **19) Trabalho autônomo - 442-B da CLT**

O trabalho autônomo também não tinha previsão na CLT apenas em algumas leis específicas quando se trata de transportador autônomo de cargas (Lei 11.442/2007) e de representante comercial (Lei 4.886/65). Com o artigo 442-B a CLT passa a dispor que 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 artigo 3º da CLT.

**20) Empregado nível superior - art.444, par.único, CLT**

A CLT, como regra geral, dispunha que independentemente do nível de escolaridade do empregado, há liberdade de pactuação das regras do contrato de trabalho, desde que não desrespeitem as regras de proteção ao trabalho, os instrumentos coletivos de trabalho e as decisões das autoridades competentes.

Com a reforma trabalhista essa liberdade de pactuação foi ampliada em se tratando de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo de benefícios da Previdência Social (em torno de R\$ 11.000,00). A livre estipulação aplica-se agora às hipóteses previstas no art.611-A da CLT com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os acordos e convenções coletivas.

**21) Vestimenta do empregado – 456-A, CLT**

A CLT não tinha previsão sobre a vestimenta do empregado.

Agora o empregador pode definir o padrão de vestimenta no meio ambiente de trabalho, autorizada a inclusão no uniforme de logomarcas da empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação. É de responsabilidade do empregado a higienização do uniforme, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.

**22) Arbitragem - remuneração superior - art.507-A, CLT**

A arbitragem não tinha previsão na CLT. A Lei 9.307/96 que trata da arbitragem autoriza a sua aplicação para solução de conflitos envolvendo direitos patrimoniais disponíveis. A jurisprudência trabalhista entende não ser possível a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho, pois os direitos trabalhistas são irrenunciáveis total ou parcialmente. Para os conflitos coletivos de trabalho a arbitragem é autorizada pela Constituição Federal. Com a nova redação trazida pelo artigo 507-A, a CLT agora permite expressamente que nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o limite máximo de benefícios da Previdência Social (em torno de R\$ 11.000,00), poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a concordância expressa, nos termos da Lei 9.307/96.

**23) Da remuneração/não incorporação - art.457, CLT**

A CLT entendia que se compreende 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, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador. Se as diárias e ajudas de custo excedessem a 50% do salário do empregado eram incluídas nos salários.

Agora passam a integrar o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (foram excluídas as gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos). Ainda que habituais, as importâncias pagas a título

de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Passam a ser definidos como prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**24) Salário utilidade - art.458, par.5º, CLT**

A CLT estabelece no artigo 458, caput, como regra geral, que além do salário em dinheiro, compreende-se no salário, para todos efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregados. No par.2º, do mesmo artigo, se encontra um rol de utilidades concedidas pelo empregador.

Com a reforma foi inserido no rol de utilidades que não serão consideradas como salário para qualquer efeito o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas.

**25) Novas regras para equiparação salarial – 461, “caput”, par.1º, par.5º e 6º, CLT**

De acordo com a antiga redação da CLT para a mesma função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, deverá ser pago o mesmo salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Se entre pessoas que exercem função com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica houvesse diferença de tempo de serviço superior a 2 anos era possível haver diferença de salário. Havia exigências rígidas para a adoção do quadro de carreira, devendo ser organizado com critérios de promoção feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional, exigida a homologação pelo MTE.

A regra geral acima continua a mesma, mas a reforma alterou o “caput” do artigo 461 substituindo a expressão “na mesma localidade” pela “no mesmo estabelecimento empresarial”.

Agora para que possa haver diferença de salário entre pessoas que exercem função com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica a diferença de tempo de serviço passa a ser superior a 4 anos e a diferença de tempo na função deve ser superior a 2 anos. No caso de adoção, pelo empregador de quadro de carreira, não é mais exigido que o mesmo seja reconhecido pelo MTE, basta que seja instituído por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. Também foi simplificado o critério de promoções podendo ser por merecimento ou por antiguidade,

ou por apenas um dos critérios, dentro da categoria profissional.

#### **26) Desnecessidade de homologação – Revogação do par.1º, do art.477, CLT**

A CLT antiga exigia a assistência do sindicato profissional ou do MTE, também conhecida como homologação, quando do pedido de demissão ou recibo de quitação da rescisão, do contrato de trabalho, firmado com empregado com mais de 1 ano de serviço, como requisito para sua validade. Essa exigência não existe mais. Basta o empregador pagar as verbas no prazo legal, sendo dispensada qualquer homologação, independentemente do empregado possuir mais de 1 ano de serviço na empresa.

#### **27) Pagamento de verbas rescisórias e prazo – Art.477, par.4º e 6º, CLT**

Na redação antiga da CLT o pagamento das verbas rescisórias deveria ser feito no ato da homologação em dinheiro ou em cheque visado, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias eram os seguintes: 1) até o 1º dia útil imediato ao término do contrato; 2) até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento. Agora tanto a entrega ao empregado dos documentos que comprovam a comunicação da extinção contratual quanto o pagamento das verbas rescisórias devem ser efetuados 10 dias contados a partir do término do contrato. A anotação da extinção do contrato na CTPS passa a ser o único documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS.

#### **28) Dispensas imotivadas – Art.477-A, CLT**

A CLT não tratava de dispensas imotivadas.

Agora as dispensas sem justa causa, individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho para sua efetivação.

#### **29) PDV - quitação geral como regra - art.477-B, CLT**

Também não havia nenhuma previsão na CLT sobre o programa de demissão voluntária (PDV).

Com a reforma a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes do contrato de trabalho passa a ser regra no Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, salvo exceção contida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

#### **30) Nova justa causa – perda da habilitação – art.482, letra m, CLT**

O rol de justa causa se encontra previsto no artigo 482 e suas alíneas da CLT.

Com a reforma a CLT passou a dispor que constitui justa causa

para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, além das hipóteses já previstas nas letras “a” a “l” do artigo 482 da CLT, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (letra m).

#### **31) Extinção do contrato por acordo - art.484-A, CLT**

A CLT não permitia a extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes. Agora poderá haver extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, sendo devidas as seguintes verbas trabalhistas: I- por metade: a) aviso prévio, se indenizado; e b) multa sobre o saldo do FGTS; II- na integralidade, as demais verbas trabalhistas. Nessa hipótese é permitida a movimentação da conta vinculada do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos. Nessa condição o empregado não poderá ingressar no Programa de Seguro-desemprego.

#### **32) Termo de quitação anual - art.507-B, CLT**

Também não era possível o termo de quitação anual do contrato de trabalho. Com a redação do artigo 507-B os empregados e empregadores poderão, na vigência ou não do contrato, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato da categoria. 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.

#### **33) Contrato de prestação de serviços – Art.4º-A da Lei 13.467/2017 - alterações na Lei 6.019/74**

De acordo com a Lei 13.467/2017 que alterou a Lei 6.019/74, empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. A reforma trabalhista também trouxe alteração na Lei 6.019/74 para dispor que se considera prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica prestadora de serviços que possua capacidade econômica com a sua execução.

Aos empregados da empresa prestadora de serviços a terceiros quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, são asseguradas as mesmas condições relativas a: a) alimentação, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II- sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Faculta-se a contratante e contratada estabelecer que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos na Lei.

A contratante é pessoa física ou jurídica que celebra com a empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. Não pode ser contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da demissão do empregado.

#### **34) Empregada gestante – art.394-A da CLT**

Dispunha a CLT que 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. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderia ser dilatado, a critério da autoridade competente. Com a redação do art. 394-A, trazida com a reforma trabalhista, passou a ser prescrito que sem prejuízo de sua remuneração, neste incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: 1) Atividades consideradas insalubres em grau máximo,

enquanto durar a gestação; 2) 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; 3) 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.

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.

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. Os horários de descanso previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador e foi revogado o artigo 384 que exigia um descanso obrigatório de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho da mulher.

## **Direito Coletivo**

#### **35) Representação/empregados – art.510-A a 510-D, CLT**

Não havia previsão na CLT sobre a representação dos empregados no local de trabalho apenas no artigo 11 da Constituição Federal e que dependia de regulamentação.

Agora a matéria passa a ser regulamentada na CLT nos artigos 510-A a 510-D, dispondo que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores com a seguinte composição: a) nas empresas com mais de 200 empregados e até 3 mil empregados = 3 membros; b) nas empresas com mais de 3 mil e até 5 mil empregados = 5 membros; c) nas empresas com mais de 5 mil empregados = 7 membros. São atribuições da Comissão: I- representar os empregados perante a administração da empresa; II- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa fé e do respeito mútuo; III- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV- buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V- assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião pública ou atuação sindical; VI- encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII- acompanhar o cumprimento das

leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

A Comissão organizará sua atuação de forma independente e as suas decisões serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

A eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na sede da empresa. Serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta, sendo proibido o voto por representação. A comissão eleitoral será formada por 5 empregados, não candidatos, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Poderão ser candidatos os empregados da empresa, salvo aqueles que tenham contrato por prazo determinado, os que estejam de aviso prévio ou com o contrato de trabalho suspenso. O mandato dos membros da comissão será de 1 ano e os membros eleitos tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior, vedada a recondução nos dois períodos subsequentes ao término do mandato.

O mandato não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho dos membros eleitos, devendo os mesmos exercer normalmente as suas funções.

Os documentos relativos ao processo eleitoral deverão ser emitidos em 2 vias e deverão ficar guardados, pelos empregados e pela empresa, pelo prazo de 5 anos e à disposição para consulta de qualquer interessado, MPT e MTE.

Os membros eleitos terão garantia de emprego, desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato, não podendo sofrer despedida arbitrária, assim entendida aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

### **36) Contribuições/sindicato/autorizadas – art.545, CLT**

A CLT antiga dispunha que os empregadores ficavam obrigados a descontar dos salários de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, salvo quanto à contribuição sindical obrigatória. Agora serão descontadas dos salários dos empregados, desde que devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado. Não há mais contribuição sindical obrigatória, sendo essa uma das mais relevantes alterações trazidas com a reforma trabalhista e vale tanto para os sindicatos profissionais quanto para os patronais.

### **37) Contribuição sindical - art.579, CLT**

Na CLT antiga a contribuição sindical era obrigatória e devida por todos os integrantes da categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria (imposto sindical). Agora a contribuição sindical passa a ser facultativa e o desconto está condicionado à autorização prévia e expressa dos integrantes da categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal. Embora tenha a finalidade de inibir a criação e manutenção dos sindicatos sem representatividade essa alteração também afetará negativamente as entidades organizadas e representativas.

### **38) Acordado sobre o legislado – o que está autorizado a flexibilizar - art.611-A, CLT**

O artigo 611 da CLT define a convenção coletiva e os seus parágrafos 1º e 2º faculta aos sindicatos profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. O artigo 7º trata dos direitos dos trabalhadores e reconhece a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI) e prevê a irredutibilidade do salário como regra geral, mas admite a sua redução desde que haja previsão em ACT ou CCT (inciso VI), faculta a compensação de horário e a redução de jornada mediante negociação coletiva (inciso XIII) e admite a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV). Mesmo havendo previsão constitucional de validade dos acordos e convenções coletivas e algumas autorizações expressas de flexibilização a jurisprudência têm sido restritiva e não raro tem interferido no mérito e anulado diversas cláusulas livremente pactuadas criando insegurança jurídica as categorias econômicas e profissionais envolvidas.

A reforma trabalhista trouxe mais liberdade às entidades sindicais para criar normas e condições de trabalho que, respeitados os limites previstos, terá caráter supraregal. Todavia, a própria lei estabelece o que pode ou não ser objeto de negociação (arts.611-A e 611-B).

O artigo 611-A da CLT passa a dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: 1) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2) banco de horas anual; 3) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; 4) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189/2015; 5) 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; 6) regulamento empresarial; 7) representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; 9) remuneração por produtividade, incluídas gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual; 10) modalidade de registro de jornada de trabalho; 11) troca de dia de feriado; 12) enquadramento do grau de insalubridade; 13) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; 14) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; 15) participação nos lucros e resultados da empresa.

O par.1º do artigo 611-A traça uma diretriz a Justiça do Trabalho na interpretação das normas coletivas (CCT e ACT), dispondo que deverá ser observado os aspectos jurídicos formais, ou seja, os elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível e determinado e forma prescrita ou não defesa em lei).

O par.2º do artigo 611 dispõe ainda que a ausência de expressa indicação de contrapartidas nas normas coletivas (ACT ou CCT) não invalida os instrumentos e o par.3º prescreve que na hipótese de existência de cláusula que reduza o salário ou a jornada a CCT ou o ACT deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. De acordo com o par.4º na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de ACT ou CCT, quando houver cláusula compensatória esta deverá ser anulada, sem a devolução de qualquer valor que já tenha sido quitado. O par.5º exige que os sindicatos subscritores da CCT ou ACT devem fazer parte de ação individual ou coletiva que vise à anulação de cláusulas desses instrumentos.

### **39) Acordo sobre o legislado – o que não pode ser flexibilizado – art.611-B, CLT**

A CLT não possuía uma vedação expressa quanto aos assuntos que não podem ser objetivo de flexibilização através de normas coletivas. Todavia a jurisprudência do TST passou a criar um sistema de freios e contrapesos, ora autorizando algumas matérias e ora criando restrições a outras, sobretudo quando se trata de matéria relativa à saúde, higiene e segurança do trabalho.

A discussão em torno do negociado sobre o legislado atingiu a doutrina e a jurisprudência e a reforma trabalhista entendeu por

bem adotar uma regra de limitação onde a autonomia das entidades sindicais em negociar é relativa. Dessa forma o artigo 611-B traz um rol taxativo de matéria que impede a supressão ou redução dos seguintes direitos: 1) normas de identificação profissional inclusive as anotações na CTPS; 2) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 3) valor dos depósitos mensais e da indenização dos 40% sobre o saldo do FGTS; 4) salário mínimo; 5) valor nominal do 13º salário; 6) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 7) proteção do salário na forma da lei, sendo crime a sua retenção dolosa; 8) salário-família; 9) repouso semanal remunerado; 10) adicional de hora extra de, no mínimo 50%; 11) número de dias de férias; 12) remuneração das férias com o terço; 13) licença-maternidade de 120 dias; 14) licença-paternidade; 15) proteção ao mercado de trabalho da mulher; 16) aviso prévio proporcional; 17) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em NR do Ministério do Trabalho; 18) adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade; 19) aposentadoria; 20) seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador; 21) prescrição; 22) proibições de discriminação em relação ao salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; 23) proibições do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos; 24) medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; 25) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso; 26) liberdade de associação profissional ou sindical, vedada a cobrança ou desconto salarial sem expressa e prévia anuência do trabalhador; 27) direito de greve; 28) definição dos serviços ou atividades essenciais; 29) tributos e outros créditos de terceiros.

O parágrafo único do artigo 611-B estabelece que as regras sobre

duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

#### **40) Prevalência do ACT sobre a CCT – art.620, CLT**

A redação anterior do artigo 620 da CLT dispunha que as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Trata-se do princípio da norma favorável sempre utilizado quando há conflito na interpretação de normas coletivas. A nova redação do artigo 620 passa a dispor exatamente ao contrário, ou seja, as condições previstas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

#### **41) Ultratividade - art.614, CLT**

O artigo 614, par.3º da CLT dispunha que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 2 anos. A súmula 277 do TST foi alterada em 2012 para estabelecer que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. A nova redação do artigo 614, par.3º, da CLT estabelece que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos, sendo vedada a ultratividade. Isto quer dizer que as normas e condições de trabalho previstas em acordo ou convenção integram os contratos individuais de trabalho, mas apenas durante a vigência do instrumento e que não pode ser superior a 2 anos. Essa nova redação cria mais segurança jurídica e equilibra os interesses das categorias econômica e profissional, representadas pelas respectivas entidades sindicais, durante a negociação coletiva.

## **Direito Processual**

#### **42) Desconsideração da personalidade jurídica – art.855-A**

A CLT não tinha dispositivo sobre esse tema, sendo aplicáveis as regras do CPC, em função da omissão e compatibilidade autorizada pelo artigo 8º da CLT. Ocorre que a jurisprudência trabalhista sempre foi controvertida sobre esse fenômeno processual o que gerou insegurança jurídica.

Agora o incidente de desconsideração da personalidade jurídica passa a ter um regramento mais técnico, exigindo decisão judicial fundamentada tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução. Se os bens da reclamada não forem suficientes para garantir a execução dos créditos trabalhistas os sócios responderão com os seus bens pessoais. Esse é o principal objetivo da desconsideração da personalidade jurídica. Trata-se de uma decisão interlocutória que se tomada na fase de conhecimento caberá recurso ordinário se for tomada na fase de execução caberá agravo de petição e se partir de relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal o recurso cabível será o agravo interno.

#### **43) Jurisdição voluntária - art.652 e 855-B/855-E**

Não havia previsão na CLT sobre jurisdição voluntária.

Foi incluída, no artigo 652 da CLT, que trata da competência das Varas do Trabalho, a letra “f”, ou seja, decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Portanto, a partir de agora as partes poderão submeter à Justiça do Trabalho o pedido de homologação de acordo o que é denominado como jurisdição voluntária. Os artigos 855-B a 855-E tratam do referido procedimento e exigem a elaboração de petição conjunta das partes interessadas, representadas por advogados distintos, sendo que não prejudica os prazos legais para pagamento das verbas rescisórias.

#### **44) Novos requisitos para alterações e novas Súmulas do TST - art.702**

As súmulas do TST, embora não sejam vinculantes, são impeditivas de recurso para a instância superior trabalhista. O artigo 702, inciso

I, letra “f”, da CLT, atribui ao Pleno do TST a competência para criá-las, na forma prevista no seu Regimento Interno. Várias súmulas do TST foram editadas e alteradas sem a existência de precedentes jurisprudenciais gerando discussão quanto a sua constitucionalidade. Foi alterada a redação da letra “f”, do inciso I, do artigo 702 da CLT para criar novas regras para criação e alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme. Passa a ser exigida a aprovação do Pleno do TST pelo voto de pelo menos 2/3 de seus membros, desde que a matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos 10 sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de 2/3 de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

#### **45) Contagem de prazos em dias úteis - art.775**

O artigo 775 da CLT estabelecia a contagem dos prazos com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, sendo contínuos e irrelevantes, podendo ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

A nova redação do artigo 775 da CLT estabelece que os prazos serão contados em dias úteis, com a exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, podendo ser prorrogados pelo tempo necessário, nas seguintes hipóteses: 1) quando o juiz entender necessário e; 2) em virtude de força maior devidamente comprovada.

#### **46) Justiça gratuita - novas regras - art.790**

O artigo 790 da CLT, em seu par.3º estabelecia a faculdade aos juízes e órgãos julgadores de qualquer instância, a requerimento ou de ofício, conceder o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

A nova redação do par.3º, do artigo 790 da CLT prevê que a concessão dos benefícios da justiça gratuita somente será concedida àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (em torno de R\$ 2.000,00) e a parte deverá comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

#### **47) Honorários periciais - art.790-B**

O artigo 790-B da CLT estabelecia que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita. Em alguns tribunais regionais do trabalho passou a ser adotada a prática de, em sendo as perícias de insalubridade, periculosidade ou médica, desfavoráveis aos reclamantes, os honorários periciais serem pagos pelo próprio tribunal.

A nova redação do artigo 790-B da CLT alterou sensivelmente a matéria para estabelecer que, mesmo sendo beneficiária da justiça

gratuita a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia. O juiz fica obrigado a respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho para fixar o valor dos honorários periciais, podendo deferir o seu parcelamento, não podendo exigir adiantamento de valores para a realização de perícias. Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa dos honorários periciais, ainda que em outro processo, a União responderá pelo pagamento. As novas regras exigem mais responsabilidade das partes e torna o processo do trabalho mais técnico e justo.

#### **48) Honorários advocatícios - art.791-A**

O artigo 791 da CLT tratava do “jus postulandi” que é o direito assegurado às partes de reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho até o final, sem a presença de advogado. Mesmo com a previsão contida no artigo 133 da CF de que o advogado é essencial para a administração da Justiça a jurisprudência do TST entende não ser cabível honorários advocatícios de sucumbência no processo do trabalho salvo as hipóteses previstas na súmula 219 do TST (assistência pelo sindicato profissional, comprovação de percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou no caso de desemprego).

O artigo 791-A da CLT foi alterado para estabelecer os honorários de sucumbência total ou parcial, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, proveito econômico ou valor atualizado da causa, sendo também devidos nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria e na reconvenção. O juiz ao fixar os honorários observará: 1) o grau de zelo do profissional; 2) o lugar da prestação de serviços; 3) a natureza e a importância da causa e; 3) o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Mesmo que beneficiário da justiça gratuita o vencido deverá arcar com os honorários de sucumbência. Se não tiver recursos para o pagamento as obrigações decorrentes da sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade por até 2 anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão. Passado esse prazo, sem que o credor demonstre que o devedor possui meios de pagar a dívida, extingue-se a obrigação.

#### **49) Responsabilidade dano processual-art.793-A a 793-D**

Não havia previsão na CLT sobre a responsabilidade por dano processual. Eram aplicadas as regras do processo civil com base no artigo 8º da CLT.

Foram acrescentados a CLT os artigos 793-A a 793-D para tratar da responsabilidade por dano processual para considerar litigante de má-fé aquele que: 1) deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; 2) alterar a verdade dos fatos; 3) usar o processo para conseguir objetivo

illegal; 4) opuser resistência injustificada ao andamento do processo; 5) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; 6) provocar incidente manifestamente infundado; 7) interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. A condenação do litigante de má-fé, de ofício ou a requerimento, deverá superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa e também incluirá a indenização da parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e os honorários e todas as despesas que efetuou. Se o valor da causa for irrisório ou inestimável a multa poderá ser fixada em até 2 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (em torno de R\$ 2.000,00).

#### **50) Multa a testemunha – art.793-D**

A CLT não tinha nenhuma previsão sobre multa a testemunha. Eram aplicadas as regras do processo civil e processo penal com base no artigo 8º da CLT. Agora a testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa também deverá sofrer as mesmas penalidades do litigante de má-fé e a execução da multa, também nessa hipótese, dar-se-á nos mesmos autos.

#### **51) Exceção de incompetência – art.800**

O artigo 800 da CLT dispunha que apresentada a exceção de incompetência o juiz abriria o prazo de 24 horas para a parte contrária se manifestar, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.

Pela nova redação do artigo 800 e seus parágrafos a exceção de incompetência deve ser apresentada no prazo de 5 dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça apartada. Haverá suspensão do processo e somente será realizada audiência após o julgamento da exceção, devendo a parte contrária ser intimada para se manifestar dentro do prazo de 5 dias. Se houver necessidade de provas orais o juiz designará audiência específica e decidida a exceção o processo retomará seu curso com a designação de audiência una.

#### **52) Distribuição do ônus da prova – art.818**

O artigo 818 da CLT previa a regra do ônus da prova afirmando que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, sendo aplicado subsidiariamente as regras do processo civil com fundamento no artigo 8º da CLT.

A nova redação do artigo 818 dispõe que o ônus da prova incumbe: 1) ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; 2) ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

O par.1º do artigo 818 da CLT criou a distribuição dinâmica do ônus da prova, autorizando o juiz a atribuir o ônus de modo diverso, nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. Essa decisão de redistribuição do ônus da prova deve ser proferida antes da abertura da instrução não podendo

gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

#### **53) Impugnação de conta – 8 dias – art.879, par.2º**

O par.2º do art.879 da CLT estabelecia que o juiz poderia abrir às partes o prazo sucessivo de 10 dias para impugnação fundamentada da conta de liquidação, indicando os itens e valores da discordância, sob pena de preclusão. Agora com a nova redação do par.2º do art.879 da CLT o juiz é obrigado a abrir às partes prazo comum de 8 dias para impugnação fundamentada da conta de liquidação com a indicação dos valores e itens sob pena de preclusão. O par.7º do mesmo artigo estabelece que a atualização dos créditos trabalhistas será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD).

#### **54) Seguro garantia nas execuções - art.882**

O artigo 882 da CLT previa que no caso de não pagamento da dívida trabalhista pelo executado poderia garantir a execução mediante depósito da mesma com atualização ou nomeando bens a penhora, obedecida a gradação contida no artigo 835 do CPC. A nova redação do “caput” do artigo 882 da CLT assegura a garantia da execução mediante o depósito da quantia correspondente, mas agora permite expressamente a apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens a penhora, observada a ordem preferencial prevista no artigo 835 do CPC.

#### **55) Prazo maior para inclusão no BNNDT – art.883-A**

A CLT não tratava de prazo para inclusão de dívida trabalhista no BNNDT. Foi inserido o artigo 883-A na CLT para dispor que a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no BNNDT, depois de transcorrido o prazo de 45 dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

#### **56) Transcendência do RR – art.896-A**

O artigo 896 da CLT que trata do recurso de revista sofreu alteração em 2011 para inclusão do par.1º-A e exigir novos requisitos formais para a sua elaboração o que, na prática, tornou esse recurso muito difícil de ser elaborado e facilitou muito as decisões que negam o seu processamento.

A reforma trabalhista incluiu na CLT, o inciso IV, ao artigo 896, para exigir na peça recursal em caso preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional a transcrição do trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre a questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido.

Também foi incluído o par.14º no artigo 896 para permitir ao relator do recurso de revista que denegue seguimento em decisão monocrática nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto recursal. O artigo 896-A foi alterado para incluir seis parágrafos

regulamentando o pressuposto processual da transcendência o que exigirá da parte que, além dos vários pressupostos já existentes para interpor o recurso de revista, também demonstre que a causa possui indicadores econômicos, políticos, sociais e jurídicos que justifiquem o seu conhecimento pela instância superior trabalhista. Com essa nova exigência será ainda mais difícil levar a discussão da matéria para análise do TST. Na prática os tribunais regionais do trabalho darão a última palavra sobre a maior parte dos temas trabalhistas discutidos judicialmente.

#### **57) Depósito recursal – novas regras – art.899**

O depósito recursal é um dos pressupostos processuais que caracterizam o processo trabalhista e está previsto no artigo 899, par.4º da CLT. Deveria ser feito na guia GFIP do FGTS e sofreria a mesma correção dos depósitos do FGTS. Com a alteração da redação do artigo 899, par.4º da CLT o depósito recursal passa a ser feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança, ou seja, passa a ser um depósito judicial. Em se tratando de entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte o valor do depósito recursal será reduzido pela metade. Poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial e os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial são isentas do seu recolhimento.

#### **58) Petição inicial – novos requisitos – art.840, par.1º, 2º e 3º**

De acordo com a nova redação do artigo 840 e seus parágrafos, sendo escrita a reclamação a petição inicial deverá conter: designação do juízo, qualificação das partes, breve exposição dos fatos, pedido, que deverá ser certo, determinado e com a indicação de seu valor, data e assinatura do reclamante ou de seu representante. Se verbal será reduzida a termo, em 2 vias, datadas e assinadas pelo escrivão, observado, no que couber os requisitos anteriores. Os pedidos que não atendam os novos requisitos serão julgados extintos sem resolução mérito. Esses novos requisitos para a petição inicial tornam o processo do trabalho mais técnico e exigirá mais responsabilidade na elaboração dos pedidos.

#### **59) Contestação – art.841, par.3º e 847, par.único**

A nova CLT passa a dispor que oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. Outra alteração é que a parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

#### **60) Preposto – art.843, par.3º**

A CLT dispunha no artigo 843, par.1º, que é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tivesse conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. A Súmula 377 do TST exige que o preposto seja empregado do reclamado, salvo a reclamação de

empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário. Com a redação do par.3º, do artigo 843 da CLT, o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada e a Súmula 377 do TST deverá ser cancelada. Continua valendo a parte final do par.1º, do art.843, de que o preposto deve ter conhecimento dos fatos e suas declarações obrigarão o proponente.

#### **61) Da audiência – revelia – art.844**

Foi alterada a redação do artigo 844 da CLT para dispor que a revelia não produz efeito se: I- havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; II- o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III- a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV- as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. Tais entendimentos trazem mais segurança às reclamadas e aproxima o processo do trabalho das regras do processo civil.

#### **62) Da audiência – arquivamento – art.844**

De acordo com a nova redação do artigo 844 da CLT ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. Se o reclamante não comparecer será condenado ao pagamento das custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de 15 dias que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. O pagamento das custas é condição para a propositura de nova demanda.

A Lei 13.467/2017 trouxe alterações profundas e necessárias que visam atualizar a CLT e adaptá-la ao atual estágio das relações de trabalho e que esperamos venha incentivar o setor produtivo a continuar investimento no País, gerando empregos, impostos e possibilitando maior segurança jurídica a patrões e empregados.



**Narciso Figueirôa Junior**  
Advogado e Assessor Jurídico da FETCESP

# DESPOLUIR

Controle da emissão de poluentes  
da frota de veículos

## Serviços

- Aferição veicular com opacímetro
- Selo Despoluir para veículos aprovados
- Visita com hora marcada
- Reconhecido para o Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade (Sassmaq)



# DESPOLUIR

PROGRAMA AMBIENTAL DO TRANSPORTE

**CNT | SEST SENAT**

### Unidades móveis em São Paulo:

FETCESP - São Paulo - Telefone: (11) 2632-1022

SETRANS - ABCD - Telefone: (11) 4330-4800

SINDICAMP - Campinas - Telefone: (19) 3781-6200

SETCARP - São José do Rio Preto - Telefone: (17) 3232-1488

SETCARSO - Sorocaba - Telefone: (15) 3234-3430



Federação das Empresas de Transporte  
de Cargas do Estado de São Paulo