



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.442, DE 2021

(Do Sr. Amaro Neto)

Altera o art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para acrescentar o § 3º, que dispõe sobre o enquadramento sindical dos empregados em regime de teletrabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-4931/2020.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. AMARO NETO)

Altera o art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para acrescentar o § 3º, que dispõe sobre o enquadramento sindical dos empregados em regime de teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do § 3º, com a seguinte redação:

"Art.
611.
..... §
1º
.....
.....
§
2º
..... §
3º. Aos empregados em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nos artigos 75-A ao 75-E desta Consolidação, deverão ser aplicadas as normas coletivas celebradas no âmbito territorial da matriz da empresa, ou filial ou agência, na qual o empregado foi contratado." (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A representatividade sindical, no ordenamento jurídico brasileiro, é regida pelo princípio da territorialidade, consagrado no inciso II do art. 8º da Constituição Federal de 1988, chancelado pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



Segundo tal princípio, para efeitos de enquadramento sindical, e de aplicação das normas coletivas, deve prevalecer o âmbito territorial no qual ocorre a efetiva prestação dos serviços, e não aquele em que possa estar localizada a sede da empresa.

A regra da territorialidade das negociações coletivas partiu de um modelo onde a prestação de serviços ocorria basicamente nas dependências físicas da empresa, ou na residência do trabalhador em local próximo ao estabelecimento, revelando-se insuficiente para albergar todas as hipóteses de prestações de serviços, principalmente diante da modernização das relações do trabalho, em especial da prestação do trabalho remoto.

Com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) o regime de teletrabalho passou a ter uma ação ainda mais relevante em razão da necessidade de isolamento social, e com isso acabaram surgindo questionamentos sobre o enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços remotos, ou seja, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, na forma prevista nos artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Muito embora a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, tenha regulamentado o regime de teletrabalho, a ausência normativa acerca do enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços em tal regime tem gerado questionamentos e interpretações diversas, dando margem a incertezas e conflitos trabalhistas, em razão da atual insegurança jurídica.

Sobre a questão, os Tribunais Regionais do Trabalho do Rio de Janeiro e de Santa Catarina proferiram decisões reconhecendo que o local em que é sediada a matriz da empresa, ou filial, deve reger o enquadramento sindical do empregado em regime de teletrabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro, no processo nº 0011000-54.2014.5.01.0001, entendeu ser possível a aplicação de norma coletiva do Sindicato dos empregados em Telecomunicação de São Paulo mesmo que o trabalho tenha sido realizado exclusivamente do Rio de Janeiro. Apesar das particularidades do caso, os

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



CD211549194300*

Desembargadores entenderam se tratar de um tema novo, sem contorno jurisprudencial, mas que permite o que chamaram de “mitigação do princípio da territorialidade”. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, sem que a mais alta Corte trabalhista tenha enfrentado o mérito em razão do não atendimento de aspectos formais para julgamento do recurso interposto.

Na decisão, proferida em 2015, o TRT da 1^a Região - RJ excluiu o princípio da territorialidade, tendo adotado o seguinte posicionamento:

“Teletrabalho. Norma coletiva aplicável. Mitigação do princípio da territorialidade neste caso concreto. Comprovado nos autos que o obreiro esteve filiado, durante todo o contrato de trabalho, ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, de Serviços de Computação, de Informática e Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo – SINDPD/SP, ao reclamante aplicam-se as normas coletivas pactuadas pelo referido sindicato. Sentença que se reforma no particular.

É cediço que no regime brasileiro, o enquadramento sindical é definido, via de regra, pela atividade preponderante do empregador, bem como pelo princípio da territorialidade das negociações coletivas. Por este princípio, submete-se o empregado ao sindicato atuante na base territorial em que desenvolve as suas atividades, sendo-lhe aplicados os direitos previstos nos instrumentos normativos firmados de acordo com as particularidades do local em que atua.

Essa regra, por certo, teve como inspiração um modelo onde a prestação de serviços ocorria basicamente nas dependências físicas da empresa, ou na residência do trabalhador em local próximo ao estabelecimento. Apenas com a Lei nº 12.551, de 16/12/2011, é que o trabalho a distância, através dos meios telemáticos e informatizados de comando, foi regulado (v. alteração no art. 6º e introdução do seu parágrafo único da CLT).

[...] No caso em exame, contudo, o princípio da territorialidade deve ser mitigado, principalmente diante de situações concretas delineadas pelo próprio empregador quando adotava as diretrizes do sindicato da base territorial de São Paulo, onde localizada sua sede, para regular os contratos de trabalho dos seus empregados, inclusive o do reclamante. [...].

Por fim, não tendo a reclamada agência ou filial na cidade do Rio de Janeiro, as normas coletivas do sindicato desta base territorial, a rigor, também não poderiam ser aplicadas ao



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



contrato de trabalho do reclamante, porque a entidade sindical da correspondente categoria econômica não representava a ré, sediada em São Paulo. “Nesse contexto o trabalhador ficaria completamente alijado das normas coletivas.” (TRT da 1ª R. Processo 0011000-54.2014.5.01.0001. Recorrente: José Wilson da Conceição Junior. Recorrida: Proteus Soluções em Segurança da Informação Ltda. Relator: Desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Data de julgamento: 18.05.2015. Órgão julgador: 3ª Turma. Data de publicação: 25.05.2015.).

Em sentido parecido, no ano de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina, no processo nº 0000023-21.2017.5.12.0056, confirmou o entendimento de primeira instância de que “deve se ter em conta a base territorial onde a atividade econômica é desenvolvida” e não o local de onde o serviço é prestado. E ao julgar o recurso do trabalhador os membros da 5ª Câmara do TRT-12 concluíram que o atendimento ao pedido do autor para laborar em sistema “home office” mostrasse como uma liberalidade da ré, que permitiria inclusive que o autor trabalhasse em qualquer lugar do planeta em que fosse possível desenvolver sua atividade remotamente, sem que isso importasse em vinculação do autor às normas coletivas do local por ele escolhido para se estabelecer.

Portanto, em razão da lacuna existente, em relação ao enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços no regime de teletrabalho, é fundamental que o art. 611 da CLT seja alterado, acrescendo o § 3º para dispor sobre o enquadramento sindical para os empregados que prestam serviços no regime de teletrabalho, nos termos do disposto nos artigos 75-A ao 75-E da CLT, com a mitigação do princípio da territorialidade em razão das peculiaridades do teletrabalho, dispondo que deverão ser aplicadas as normas coletivas celebradas no âmbito territorial da matriz da empresa, ou filial ou agência, na qual o empregado foi contratado.

Desta forma, estar-se-á levando em consideração a base territorial onde a atividade econômica é desenvolvida, e não o local onde o serviço é prestado, conferindo solução à questão, que tem dado margem a diversas interpretações e soluções, e que tem causado insegurança jurídica em relação aos principais atores envolvidos na relação de teletrabalho, que são o empregador e seu teletrabalhador.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



Assim, com base em tais argumentos, apresento o tema a este Parlamento, na certeza de que o Projeto de Lei será aprovado, solucionando um importante e atual problema decorrente da lacuna existente na legislação do trabalho, e que durante as discussões, outras sugestões e questões poderão surgir para o aperfeiçoamento do texto do Projeto, se for o caso, e, quando menos, para o enriquecimento do debate democrático.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado AMARO NETO

2019-1943



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



* C D 2 1 1 5 4 9 1 9 4 3 0 0 *

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
 DA
 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
 1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

**TÍTULO II
 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

**CAPÍTULO II
 DOS DIREITOS SOCIAIS**

.....

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

.....

.....

DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção VI Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1^a instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

(Capítulo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

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. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

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. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

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. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

CAPÍTULO III
DO SALÁRIO MÍNIMO
(Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988)

Seção I
Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....

TÍTULO VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)
(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)

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 do trabalho. ([“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#)) ([Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988](#))

§ 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 empresas accordantes às respectivas relações de trabalho. ([Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

§ 2º As Federações e, na falta destas, 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. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

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, constitindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

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

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

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

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

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

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

XIX - aposentadoria;

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

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

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 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. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. ([“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. ([Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.2º

§ 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 integrantes.” (NR)

“Art. 4º

§ 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;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

“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 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.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.”

.....

FIM DO DOCUMENTO