

RT INFORMA



5 anos da Modernização Trabalhista (Leis 13.467/17 e 13.429/17): 101 Julgados dos TRTs sobre Temas da Reforma

Em 13 de julho de 2022, completaram-se 5 anos da edição da [Lei 13.467/17](#), mais conhecida como “Modernização Trabalhista” (ou “Reforma Trabalhista”), e da [Lei 13.429/17](#), que regulamentou as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros (terceirização).

Essencial para relações do trabalho reguladas por leis mais compatíveis com o mundo do trabalho atual, a nova Lei modernizou a legislação trabalhista para que essa possa atender às novas demandas que surgiram naturalmente nas últimas sete décadas que separam a edição da CLT, em 1943, e as leis de modernização, de 2017.

Entre as principais medidas modernizadoras das relações do trabalho e avanços trazidas por essas leis estão a regulamentação da terceirização e de novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho e do trabalho intermitente, o fortalecimento das negociações coletivas com a previsão do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade, o fim da homologação obrigatória de rescisões contratuais, entre outros. Com isso, alcançou-se mais segurança jurídica, reduziu-se burocracias e foi valorizado o diálogo entre empresas e empregados.

Outros avanços que podem ser citados são também os estímulos à redução da litigiosidade por meio da inédita inclusão, na legislação trabalhista do Brasil, de instrumentos específicos de resolução de conflitos, como a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais, inclusive aqueles que dispõem sobre rescisão de contratos de trabalho.

A par disso, nos últimos cinco anos desde que a modernização trabalhista foi editada, os Tribunais Regionais do Trabalho do país já iniciaram análise, incorporação e aplicação em suas decisões da nova lei. Por isso, apresentamos ao leitor esse compilado, não exaustivo, com 101 decisões de Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país sobre temas tratados pela Reforma, a exemplo do auxílio-alimentação, Banco Nacional de

Devedores Trabalhistas (BNDT), comissões de representação dos empregados nas empresas, correção monetária, dano moral, depósito recursal, gratificação de função, homologação de acordo extrajudicial, horas *in itinere*, negociado sobre o legislado e muito mais. A maioria dessas decisões confirmam a aplicação da reforma. Algumas outras, trazidas de forma exemplificativa, reduzem o alcance do texto da nova lei ou mesmo o afastam expressamente.

A propósito, alguns desses temas já tiveram sua constitucionalidade confirmada pelo STF, ou foram reconhecidos pelo TST. Para mais informações sobre as decisões do STF e do TST acerca da Modernização Trabalhista, acesse, no portal Conexão Trabalho da CNI, o [RT Informa sobre julgados do STF](#), o [RT Informa sobre julgados do TST](#) e o [RT Informa sobre as evidências da importância da regulamentação da terceirização](#).

Confira agora os 101 julgados dos TRTs!

Auxílio-alimentação

1. Tem natureza indenizatória o auxílio-alimentação fornecido em tíquete ou outro meio que não o dinheiro a partir da vigência da Lei 13.467/2017. (**TRT/MG**: ROT-0010658-68.2021.5.03.0057, 11ª Turma do TRT-03, DEJT de 03.12.2021);
2. A partir da vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o auxílio-alimentação passa a ter natureza indenizatória, não refletindo nas demais verbas trabalhistas (**TRT/Campinas**: ROT-0011006-97.2020.5.15.0086, 5ª Turma da 9ª Câmara do TRT-15, DEJT de 17.09.2021).

Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT)

1. Não há violação a direito líquido e certo quando observado o prazo de 45 dias previsto no art. 883-A da CLT para inclusão do devedor no BNDT (**TRT/CE**: MSCiv-0080159-12.2020.5.07.0000, Seção Especializada I do TRT-07, DEJT de 01.12.2020).
2. O registro da suspensão da exigibilidade no BNDT depende da comprovação da garantia do juízo, mediante depósito da quantia relativa à execução, seguro garantia ou nomeação de bens à penhora (**TRT/RJ**: AP-0100560-35.2016.5.01.0066, 3ª Turma do TRT-01, DEJT de 09.02.2021);
3. Não há óbice para a retirada do nome do impetrante do BNDT quando este permanece honrando pontualmente as parcelas de acordo firmado em juízo (**TRT/CE**: MSCiv-0080455-68.2019.5.07.0000, Seção Especializada I do TRT-07, DEJT de 29.05.2020);
4. Enquanto não extinta a execução, mantém-se a inscrição da empresa em recuperação judicial no BNDT, com a informação de suspensão da exigibilidade:
 - **TRT/RS**: AP-0021581-35.2016.5.04.0241, Seção Espec. em Execução do TRT-04, DEJT 18.04.2022.
 - **TRT/DF**: 0001960-33.2013.5.10.0001, 2ª Turma do TRT-10, DEJT de 20.04.2020.
5. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o art. 883-A na CLT, é possível inscrever o nome do devedor executado em órgão de proteção ao crédito. Tal medida se coaduna com o princípio da efetividade da jurisdição, por ser um meio coercitivo de cumprimento da obrigação imposta pelo título executivo (**TRT/MG**: AP-0032100-52.1998.5.03.0104, 6ª Turma do TRT-03, DEJT de 17.03.2022).

Banco de horas

1. A partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o § 5º do artigo 59 da CLT, não há vedação à contratação do banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (artigo 59, § 5º, da CLT), salvo se houver norma coletiva em sentido contrário, vedando a contratação individual (**TRT/SP**: ROT-1001443.322018.5.02.0462, 2ª Turma do TRT-02, DEJT de 21.01.2022).

Comissão de representantes dos empregados

1. A comissão de representantes dos empregados, trazida pela Lei nº 13.467/2017, tem por intuito a mediação de conflitos internos, prevenção e comunicação entre empregados e empresa, não possuindo legitimidade para negociar e firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho em substituição ao sindicato da categoria profissional, especialmente no que se refere às escalas de trabalho, por se tratar de matéria constitucionalmente afetada ao monopólio sindical (**TRT/RJ**: ROT-0100509-05.2020.5.01.0027, 5ª Turma do TRT-01, DEJT de 26/11/2021);
2. A garantia de emprego de membro de comissão de representantes de empregados prevista no art. 510-D, § 3º da CLT não se aplica ao pacto laboral rescindido antes da vigência da Lei 13.467/2017, em respeito às disposições da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei 4.657/1942) (**TRT/MG**: RO-0011941-53.2016.5.03.0041, 5ª Turma do TRT-03, DEJT de 11/03/2019);
3. O descumprimento dos requisitos mínimos para instituição de comissão de empresa previstos no art. 510-C da CLT (eleição, ampla publicidade, voto secreto, comissão eleitoral, etc), retira da comissão sua legitimidade para representar os empregados nos termos do art. 510-B da CLT (**TRT/SP**: AACC-1003208-95.2020.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídio Coletivo do TRT-02, DEJT de 01/02/2021);
4. Para que seja conferida estabilidade provisória aos membros da comissão de representação dos empregados, os requisitos previstos em lei para sua regular constituição, previstos no artigo 510-D da CLT, devem ser estritamente respeitados. Do contrário, não haverá que se falar em legitimidade da comissão instituída (**TRT/MS**: ROT-0024107-66.2021.5.24.0071, 2ª Turma do TRT-24, DEJT de 29/06/2022).

Contagem de prazo no processo do trabalho

1. A partir da vigência da Lei 13.467/17, a contagem de prazo passou a ser feita com a exclusão do dia de início e a inclusão do dia do vencimento, e somente em dias úteis, conforme art. 775 da CLT (**TRT/RJ**: ROT-0100242-43.2019.5.01.0035, 3ª Turma do TRT-1, DEJT 05.03.2021);
2. Incide, de imediato, o artigo 775, *caput*, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que estabelece a contagem do prazo em dias úteis, conforme a teoria do isolamento das fases processuais (**TRT/DF-TO**: RO-0001202-31.2016.5.10.0007, 2ª Turma do TRT-10, DEJT 09.02.2022);
3. Consoante a nova redação dada ao artigo 775 da CLT (Lei nº 13.467/2017), os prazos serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento (**TRT/DF-TO**: RO-0002516-35.2014.5.10.0022, 1ª Turma do TRT-10, DEJT 06.02.2019);
4. A Lei n. 13.467/2017, alterou o art. 775 da CLT, passando a prever que os prazos processuais serão contados em dias úteis no processo do trabalho. Tratando-se de alteração estritamente processual, certo é que a contagem de prazos em dias úteis no processo do trabalho ocorrerá para os atos

praticados a partir do dia 12/11/2017 (TRT/MG: RO-0010501-76.2017.5.03.0141, 6ª Turma do TRT-3, DEJT de 06/08/2018).

Contribuição sindical

1. A constitucionalidade das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, em relação à não obrigatoriedade da contribuição sindical, restou confirmada pelo STF na ADI nº 5794, razão pela qual depende de prévia e expressa anuência do empregado o desconto a título de contribuição sindical (TRT/RJ: ROT-0100724-80.2018.5.01.0243, 3ª Turma do TRT-1, DEJT de 05/10/2021);
2. Após o advento da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), no sentido de tornar a contribuição sindical facultativa, só é permitida a arrecadação desta mediante autorização prévia e expressa dos integrantes da categoria profissional ou econômica (TRT/RJ: ROT-0000477-62.2018.5.01.0037, 3ª Turma do TRT-7, DEJT de 27/01/2021);
3. A reforma operada pela Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do artigo 582 da CLT, tornando a contribuição sindical facultativa e vinculada à autorização prévia e expressa do empregado, não autorizando, como forma supletiva, a deliberação em assembleia da categoria profissional (TRT/RS: ROT-0020382-48.2018.5.04.0001, 9ª Turma do TRT-4, DEJT de 03/11/2021);
4. Em que pese a celeuma estabelecida com o advento da Lei 13.467/17, que retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, pacificou-se no âmbito do STF, em sede de controle concentrado, a constitucionalidade do novo regramento. Na oportunidade, enfatizou-se que a modificação legislativa não viola a liberdade sindical, nem obsta a atuação do ente coletivo na proteção dos direitos da categoria (TRT/PE: ROT-0000442-25.2018.5.06.0007, 4ª Turma do TRT-6, DEJT de 04/05/2020).

STF declarou a constitucionalidade da alteração da contribuição sindical, que de obrigatória se tornou facultativa (ADI 5794, DJE de 01/08/2018).

Correção monetária

1. Nos termos da decisão proferida pelo STF (ADC 58), é devida a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, apenas. (TRT/MG: ROT-0010708-95.2018.5.03.0026, 5ª Turma do TRT-03, DEJT de 10/08/2022);
2. O STF julgou parcialmente procedente a ADC 58, para conferir interpretação conforme a Constituição aos artigos 879, §7º, e 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei n.º 13.467/17, decidindo, por maioria, que na fase extrajudicial devem ser aplicados o IPCA-E, como índice de correção monetária, e a TR, a título de juros legais (art. 39, caput, da Lei n. 8.177/1991). Na fase judicial, incide apenas a Selic, a qual engloba tanto o percentual de juros de mora quanto o de atualização monetária (TRT/MG: AP-0001973-82.2013.5.03.0112, 3ª Turma do TRT-03, DEJT de 11/08/2022);
3. No caso presente, a coisa julgada não definiu os parâmetros de liquidação, devendo ser aplicado os índices determinados pelo STF no julgamento dos ADC's 58 e 59 (TRT/DF-TO: ROT-0002097-66.2015.5.10.0802, 2ª Turma do TRT-10, DEJT de 09/08/2022);
4. Se a coisa julgada não fixou os índices de atualização, esta deve ser procedida com base no IPCA-E na fase extraprocessual, e na taxa SELIC após o ajuizamento da ação (TRT/RJ: AP-0100595-34.2016.5.01.0053, 4ª Turma do TRT-01, DEJT de 25/06/2022);

5. Em razão dos entendimentos emanados do STF no julgamento conjunto das ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, a atualização dos créditos decorrentes de condenações na Justiça do Trabalho e a correção dos depósitos recursais em contas judiciais desta Especializada devem ocorrer pelos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenação cíveis em geral, até que sobrevenha solução legislativa, quais sejam o IPCA-E na fase pré-judicial e a taxa SELIC a partir da citação (TRT/RJ: AP-0010927-78.2014.5.01.0067, 3ª Turma do TRT-01, DEJT de 15/09/2021).

O STF conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (ADI 5867, DJE de 07/04/2021).

Dano moral

1. O art. 223-G, §1º, da CLT estabelece um parâmetro orientador para a fixação do quantum indenizatório do dano moral. Cabe ao julgador sopesar a extensão e a gravidade do dano e fixar um valor que cumpra efetivamente as finalidades reparatória e pedagógica da indenização (TRT/DF-TO: RO-0001538-70.2019.5.10.0802, 1ª Turma do TRT-10, DEJT de 29/07/2022);
2. As reclamações propostas sob a vigência da Lei 13.467/17, devem ser decididas à luz da novidade inserta no Título II-A, art. 223-A a G, da CLT, cujos dispositivos e parágrafos apenas indicam parâmetros para fixação da indenização por danos morais pelo Julgador, trazendo maior segurança jurídica aos jurisdicionados, não havendo falar em inconstitucionalidade (TRT/MG: ROT-0010278-30.2021.5.03.0062, 9ª Turma do TRT-3, DEJT de 06/06/2021);
3. O tabelamento da indenização previsto no parágrafo único do art. 223-G da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, não alcança os fatos preteridos à reforma trabalhista vigente a partir de 11/11/2017 (TRT/SP: ROT-1001286-54.2017.5.02.0087, 87ª Turma do TRT-2, DEJT de 15/10/2019);
4. De acordo com o artigo 5º, V, da Constituição, a indenização deve ser proporcional ao agravo e, assim como não é possível limitar a intensidade da ofensa, também não se pode limitar o valor da indenização (ART. 223-G da CLT), sob pena de reparação desproporcional, em benefício do agressor (TRT/RJ: ROT-0100394-46.2019.5.01.0341, 3ª Turma do TRT-1, DEJT de 25/06/2022).

Depósito recursal

1. Nos termos do art. 899, § 11, da CLT, é possível a substituição do depósito recursal pelo seguro garantia ou pela fiança bancária (TRT/DF-TO: ROT-0000651-69.2021.5.10.0009, 3ª Turma do TRT-10, DEJT de 06/07/2022);
2. Conforme preceitua o §11 do art. 899 da CLT, o depósito recursal pode ser substituído por seguro garantia judicial, uma vez observados os requisitos previstos no Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT n. 1/2019, que dispõe sobre o uso do seguro garantia judicial e fiança bancária em substituição a depósito recursal e para garantia da execução trabalhista (TRT/PE: RO-0000392-66.2021.5.06.0371, 3ª Turma do TRT-6, DEJT de 19/07/2022);

3. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial, desde que preenchidos os requisitos legais (art. 899 da CLT) (TRT/RS: ROT-0020576-31.2020.5.04.0663, 3ª Turma do TRT-4, DEJT de 13/03/2022);
4. A carta de fiança que não for emitida por instituição financeira bancária, autorizada pelo Banco Central, nem cumprir as demais determinações previstas no Ato Conjunto n.º 01/2019 do TST/CSJT/CGJT, mostra-se incompatível com a previsão legal no art. 899, § 11º da CLT (TRT/RJ: AP-0100859-14.2018.5.01.0075, 4ª Turma do TRT-1, DEJT de 31/05/2022);
5. A apólice de seguro, mesmo quando apresenta prazo de validade, pode servir como garantia do juízo, uma vez que não há imposição legal para que tal modalidade apresente prazo de vigência indeterminado ou determinado ao fim do litígio (TRT/RJ: AIRO-0101631-23.2019.5.01.0501, 4ª Turma do TRT-1, DEJT de 05/10/2021).

Desconsideração da personalidade jurídica

1. A aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito do Direito Processual do Trabalho encontra respaldo no art. 855-A da CLT, que consagra a aplicação do incidente previsto no CPC, não sendo necessária qualquer configuração de abuso ou desvio de finalidade previstos no art. 50 do CCB (TRT/PR: AP-0000750-11.2017.5.09.0008, Seção Especializada do TRT-9, DEJT de 07/04/2022);
2. Para a desconsideração da personalidade jurídica e a responsabilização pessoal dos sócios, há de ser provada robustamente a existência de um dos requisitos que caracterizam o abuso da personalidade jurídica: desvio de finalidade ou confusão patrimonial (TRT/SC: AP-0001459-73.2016.5.12.0048, 5ª Câmara do TRT-12, DEJT de 09.08.2022);
3. Não é legalmente exigível que primeiramente sejam constritos bens pessoais dos sócios da devedora principal, antes que seja determinado o redirecionamento da execução contra os devedores subsidiários (TRT/SC: AP-0000908-57.2020.5.12.0047, 1ª Câmara do TRT-12, DEJT de 08/08/2022);
4. Com o advento da Lei 13.467/2017, houve a inclusão do art. 855-A na CLT o qual prevê no processo do trabalho a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, o qual é disciplinado nos artigos 133 a 137 do CPC (TRT/MT: AP-0001229-87.2021.5.23.0008, 1ª turma do TRT-23, 09/08/2022);
5. Infrutíferas as tentativas de constrição de bens da empresa executada, realizadas com o propósito de dar efetividade à execução, correto o procedimento de desconsideração de sua personalidade jurídica (TRT/DF-TO: AP-0000350-71.2020.5.10.0102, 2ª Turma do TRT-10, DEJT de 05/08/2022).

Empregada gestante e lactante

1. Autoriza a dilatação do afastamento da lactante para 2 anos, com recebimento de licença remunerada, mediante comprovação trimestral da condição de saúde da criança (TRT/RS: RORSum 0020508-82.2020.5.04.0016, 8ª Turma do TRT-04, DEJT 19/04/2021).

Gratificação de função

1. Inexiste direito adquirido com base em entendimento jurisprudencial, o qual não tem força de lei, de modo que tanto anteriormente à vigência da lei 13.467/2017, quanto após, não há disposição legal prevendo direito à percepção *ad aeternum* de gratificação de confiança, independentemente do

tempo de exercício do cargo ([TRT/Campinas](#): ROT 0010628-55.2019.5.15.0029, 1ª Turma da 1ª Câmara do TRT-15, DEJT 02.09.2020);

2. Os trabalhadores que receberam gratificação de função por 10 ou mais anos até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 têm o direito adquirido à incorporação da parcela em seu salário, nos termos da súmula 372, I, do C. TST ([TRT/PR](#): ROT 0000302-72.2020.5.09.0092, 6ª Turma do TRT-09, DEJT 07.04.2021).

Homologação de acordo extrajudicial

1. Preenchidos os requisitos legais (art. 855-B da CLT e 104 do CC), o acordo extrajudicial deve ser homologado irrestritamente, em respeito ao princípio da autonomia da vontade ([TRT/MG](#): ROT-0010258-77.2021.5.03.0017, 6ª Turma do TRT-03, DEJT de 06/08/2021);
2. Não se pode comparar a homologação de acordo extrajudicial com o acordo homologado junto à Justiça do Trabalho, após propositura de reclamação trabalhista, pois nesse caso há alegações das partes e conjunto probatório, bem como o juiz pode rejeitar a homologação e enfrentar o mérito ([TRT/SP](#): RO-1000682-28.2020.5.02.0301, 14ª Turma do TRT-02, DEJT de 04/08/2021);
3. Apresentada petição de acordo extrajudicial revestida das formalidades legais, devido o reconhecimento da sua validade com a homologação judicial do ajuste ([TRT/DF-TO-ROT-0000569-50.2021.5.10.0005](#), 3ª Turma do TRT-10, DEJT de 29.01.2022);
4. É plenamente possível a homologação em sede de jurisdição voluntária de transação extrajudicial outorgando quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho ([TRT/MT](#): ROT-0000232-54.2021.5.23.0052, 2ª Turma do TRT-23, DEJT de 13.07.2022).

Honorários sucumbenciais

1. O STF declarou a inconstitucionalidade da norma que obrigava a parte empregada beneficiária da justiça gratuita a arcar com as despesas processuais nas condições estabelecidas na Lei nº 13.467/2017 (ADI nº 5766), portanto, indevidos os honorários de sucumbência recíproca pela parte reclamante ([TRT/PI](#): ROT-0000472-93.2021.5.22.0109, 2ª Turma do TRT-22, DEJT de 02.06.2022);
2. São devidos, nos termos do art. 791-A da CLT, os honorários de sucumbência quando a parte, notificada extrajudicialmente (produção antecipada de provas), não apresenta os documentos solicitados ([TRT/RS](#): ROT-0020300-95.2021.5.04.0523, 5ª Turma do TRT-04, DEJT de 02.12.2021);
3. O STF declarou inconstitucional o § 4º do artigo 791-A da CLT (ADI 5.766/DF), afastando a cobrança de honorários de sucumbência para os beneficiários de Justiça Gratuita ([TRT/RS](#): ROT-0020541-96.2021.5.04.0611, 11ª Turma do TRT-04, DEJT de 04/04/2022);
4. O entendimento desta Eg. Turma é no sentido de que a fixação dos honorários sucumbenciais nesta instância revisora se faça, em regra, no percentual de 10%, o qual, na hipótese, revela-se apto a atender aos indicativos contidos no §2º do art. 791-A da CLT ([TRT/DF-TO](#): ROT-0000027-48.2020.5.10.0011, 1ª Turma do TRT-10, DEJT de 10/08/2022);
5. A condenação em honorários sucumbenciais prevista no art. 791-A da CLT só serão devidos nas ações propostas a partir de 11.11.2017, data de início da vigência da Lei nº 13.467/17 ([TRT/RS](#): ROT-0021329-09.2017.5.04.0205, 8ª Turma do TRT-4, DEJT de 11/03/2021);
6. Na ação de execução, por constituir simples incidente do processo de execução trabalhista, não é cabível a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência com fulcro no art. 791-A da CLT ([TRT/RJ](#): AP-0101150-65.2019.5.01.0079, 1ª Turma do TRT-1, DEJT de 07/11/2020).

7. A Justiça autorizou penhora de 20% do salário de trabalhador, que não obteve o benefício da gratuidade de justiça, para pagamento de honorários advocatícios (TRT/SP: 1000379-54.2019.5.02.0008, 15ª Turma do TRT-2, DEJT de 22/03/2022)

O STF declarou a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT. (ADI 5766, DJE de 03/05/2022).

Horas extras

1. Anulação do acordo de compensação entabulado, em razão da constatação de prestação de horas extras acima do limite legal. Inaplicabilidade da Lei n. 13.467/2017 a contrato de trabalho iniciado antes de sua entrada em vigor, mesmo que tenha perdurado além de 11/11/2017 (TRT/PE: ROT-0000288-62.2018.5.06.0312, 2ª Turma do TRT-10, DEJT de 07/10/2021).

Horas in itinere

1. A partir de 11/11/2017, não mais se cogita de pagamento do tempo demandado pelo empregado no deslocamento até o posto de trabalho, nos termos da nova redação dada ao artigo 58, §2º, da CLT (TRT/MG: ROT-0010536-19.2021.5.03.0069, 6ª Turma do TRT-03, DEJT 05/07/2022);
2. Em se tratando de contrato de trabalho celebrado em data posterior a vigência da Lei 13.467/17, "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 meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador." Inteligência do artigo 58, §2º, da CLT (TRT/MG: ROT-0010359-78.2019.5.03.0084, 4ª Turma do TRT-03, DEJT 04.05.2022);
3. Diante da nova redação do §2º do artigo 58 da CLT, trazida pela Lei 13.467/2017, não há falar no cômputo nas jornadas dos períodos gastos pelo reclamante em deslocamentos (TRT/PR: RORSum-0000040-88.2020.5.09.0071, 6ª Turma do TRT-09, DEJT 09/09/2020);
4. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, não são mais devidas horas *in itinere*, conforme nova redação do artigo 58, § 2º, da CLT: "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 meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador" (TRT/Campinas: ROT-0010048-37.2020.5.15.0143, 1ª Câmara do TRT-15, DEJT 11/02/2021).

Multa administrativa

1. A multa do art. 47 da CLT possui natureza administrativa a ser cobrada em procedimento próprio, e a leitura acurada do § 2º leva a conclusão de que, aplicada (pela autoridade competente), constitui-se em exceção ao princípio da "dupla visita" prevista no art. 627 do mesmo diploma (TRT/RJ: RO-0101148-29.2019.5.01.0004, 2ª Turma do TRT-01, DEJT de 01/09/2021).

Negociado sobre o legislado

1. O STF, apreciando o tema 1.046 de repercussão geral, fixou a tese de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam

limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Logo, a interpretação das normas autônomas derivadas de negociações coletivas deve observar o primado da prevalência do negociado sobre o legislado (TRT/MG: ROT-0010408-47.2017.5.03.0163, 7ª Turma do TRT-03, DEJT de 05/08/2022);

2. Com base na tese fixada pelo STF no Tema de Repercussão Geral nº 1.046, que reconheceu a prevalência do negociado sobre o legislado, foi conferida validade a norma coletiva que estabeleceu natureza indenizatória do auxílio-alimentação (TRT/PA-AP: ROT-0000315-62.2020.5.08.0201, 3ª Turma do TRT-08, DEJT de 26/07/2022);
3. Um dos princípios trazidos pela Lei 13.467/2017 é o de que o negociado, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, prevalece sobre o legislado, salvo nos casos em que o objeto da negociação for considerado ilícito (TRT/RJ: ROT-0100366-14.2019.5.01.0039, 5ª Turma do TRT-01, DEJT de 15/06/2022);
4. Com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, é válida a cláusula convencional que preconiza a assinatura de acordo coletivo para a utilização de mão de obra em feriados (TRT/SC: ROT-0000741-48.2020.5.12.0012, 4ª Câmara do TRT-12, DEJT de 28/01/2021).

O STF fixou a seguinte tese de Repercussão Geral sobre o assunto: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas de trabalho, que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". (ARE 1.121.633 - Tema 1046 da Repercussão Geral, DJE de 14/06/2022).

Preposto

1. Após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (em 11/11/2017), que acrescentou o § 3º ao art. 843 da CLT, o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, bastando que tenha conhecimento dos fatos relevantes ao deslinde da controvérsia (TRT/RJ: RO-0100972-49.2018.5.01.0048, 10ª Turma do TRT-01, DEJT de 03/07/2019).

Teto para custas processuais

1. O limite máximo das custas processuais previsto na redação atual do art. 789 da CLT (até 4 vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS), não se aplica às sentenças proferidas antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (TRT/RS: AP-0000075-74.2013.5.04.0025, Seção Especializada em Execução do TRT-04, DEJT de 15/06/2021);
2. Havendo autocomposição em que conste expressamente o valor das custas, ainda que em valor superior ao limite fixado na lei (art. 789 da CLT), não é possível se insurgir contra a quantia fixada em sede de embargos à execução, porque o valor está recoberto pelo manto da coisa julgada (TRT/PE: ROT-0000672-74.2017.5.06.0016, 2ª Turma do TRT-06, DEJT de 11/11/2020).

Rescisão contratual

Dispensa coletiva

1. Seja pela análise das normas constitucionais, seja pela análise das normas internacionais internalizadas no ordenamento jurídico pátrio, inclusive as Convenções da OIT (11, 98, 135, 141 e 154; 158, denunciada), não há que se falar em inconstitucionalidade ou controle de convencionalidade do art. 477-A da CLT, já que se trata de norma válida e eficaz, que expressamente estabelece que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo, para que sejam efetivadas as dispensas plúrimas ou coletivas (**TRT/SP**: ROT 1000602-16.2020.5.02.0511, 17ª Turma do TRT-02, DEJT 27/07/2021);
2. Em face da tese fixada pelo STF no RE 999.435 (Tema 638: "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo"), a empresa deverá se abster de realizar dispensa coletiva de empregados **sem que haja prévia intervenção sindical** (**TRT/MG**: ROT 0010213-76.2021.5.03.0016, 6ª Turma do TRT-03, DEJT 05/08/2022).

O STF fixou a seguinte tese de repercussão geral sobre o assunto: Tema 638: "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo"), a empresa deverá se abster de realizar dispensa coletiva de empregados sem que haja prévia intervenção sindical. (RE 999.435 - Tema 638 de Repercussão Geral, acórdão ainda não publicado).

Plano de demissão voluntária ou incentivada

1. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a PDV, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado - tese 152 STF no RE 590.415 (**TRT/MG**: ROT-0010915-28.2021.5.03.0111, 3ª Turma do TRT-03, DEJT 21.06.2022);
2. Nos termos do artigo 477-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/17, a adesão do empregado a PDV enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (**TRT/RJ**: ROT-0100831-45.2019.5.01.0064, 9ª Turma do TRT-01, DEJT 20/08/2020);
3. A adesão a PDV, instituído por acordo coletivo de trabalho, importa em quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, conforme art. 477-B da CLT (**TRT/RJ**: ROT-0100739-66.2020.5.01.0053, 6ª Turma do TRT-01, DEJT 23/11/2021);
4. É válida a cláusula prevista em acordo coletivo que prevê quitação total do contrato de trabalho àqueles que aderirem ao plano de desligamento voluntário, desde que tal condição tenha constado expressamente na referida norma coletiva (**TRT/RS**: ROT-0020822-50.2021.5.04.0741, 3ª Turma do TRT-04, expedida intimação em 10/08/2021).

Rescisão por acordo

1. Nos termos do disposto no art. 484-A da CLT, com redação da Lei 13.467, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, mediante pagamento, pela metade, do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o FGTS, e a norma prescinde, inclusive, de homologação desse tipo de rescisão. Cujas invalidações necessitam de prova da existência de vício de consentimento ([TRT/SP-RO-1001644-97.2018.5.02.0082](#), 17ª Turma do TRT-02, DEJT de 12/05/2022);
2. A Lei nº 13.467/17 trouxe inovação quanto à possibilidade de rescisão amigável do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, que será válido quando não comprovado vício de consentimento ([TRT/RJ-ROT-0100149-18.2020.5.01.0012](#), 10ª Turma do TRT-01, DEJT de 08/06/2022);
3. Consoante o artigo 484-A da CLT, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, mediante pagamento, pela metade, do aviso prévio (se indenizado), e da multa de 40% sobre o FGTS, bem como do valor correspondente à integralidade das demais parcelas trabalhistas, e do levantamento de 80% dos valores recolhidos ao FGTS. Todavia, não poderá (o trabalhador) ingressar no programa de seguro-desemprego, e tratando-se de empregado amparado por estabilidade provisória acidentária, impõe-se o pagamento da reparação correspondente ao período coberto pela garantia de emprego ([TRT/MG-ROT-0010426-55.2019.5.03.0080](#), 7ª Turma do TRT-03, DEJT de 04/05/2020).

Procedimento

1. Não basta o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, devendo também a empregadora comprovar, no mesmo prazo, a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes ([TRT/GO- ROT - 0010430-51.2020.5.18.0012](#), 1ª Turma, DJe de 12/08/2021).

Teletrabalho

1. Não é devido reembolso de despesas realizadas com teletrabalho, quando o contrato prevê que o salário pago à trabalhadora abarca os referidos custos ([TRT/SP: ROT-1000197-66.2018.5.02.0020](#), 3ª Turma do TRT-02, DEJT de 05/12/2019);
2. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em teletrabalho. Contudo, não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada quando a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho e não houve nenhuma forma de controle do tempo de trabalho ([TRT/RJ: ROT-0100175-88.2021.5.01.0203](#), 3ª Turma do TRT-01, DEJT de 23/11/2021);
3. O teletrabalho será alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho ([TRT/SP: ROT-1000529-14.2021.5.02.0057](#), 1ª Turma do TRT-02, DEJT de 16/02/2022);
4. Ao tempo da redação do inc. III do art. 62 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho regular excluía completamente o direito a horas extras ([TRT/SP: RORSum-1001223-94.2021.5.02.0020](#), 3ª Turma do TRT-02, DEJT de 24/06/2022);
5. Com base no art. 75-C da CLT e regulamento da empresa, não há ilicitude na prerrogativa da empregadora que determina o encerramento das atividades em teletrabalho e determina o retorno

ao trabalho presencial (TRT/RS: MSCiv-0020628-08.2022.5.04.0000, 1ª Seção de Dissídios Individuais do TRT-04, DEJT de 28/06/2022).

Terceirização

1. De acordo com o STF, é válida a terceirização de qualquer atividade empresarial (TRT/RJ: RO-0101339-58.2017.5.01.0323, 3ª Turma do TRT-01, DEJT de 20/09/2019);
2. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade (essencial, meio /ou fim), ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (RE 958.252 - TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL E DA ADPF 324). Entretanto, a empresa contratante responde subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (TRT/SP: ROT-1001378-36.2020.5.02.0084, 17ª Turma do TRT-02, DEJT de 01/02/2022);
3. O STF, apreciando o tema 725 da repercussão geral, reconheceu a possibilidade de terceirização mesmo em atividade-fim, fixando a tese de que: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Assim, nos termos desse entendimento, considera-se lícita a terceirização em qualquer atividade, sendo despicienda a discussão acerca da caracterização de atividade-fim ou atividade-meio (TRT/MG: ROT-0011387-39.2015.5.03.0014, 3ª Turma do TRT-03, DEJT de 22/06/2022);
4. Ante o reconhecimento, pelo STF, da licitude da terceirização, seja de atividade-meio ou fim do tomador (ADPF 324 e do RE 958.252), resta inviabilizada a pretensão, embasada no princípio da isonomia, de se estender ao empregado da empresa contratada os direitos da categoria dos empregados do contratante meio (TRT/MG: ROT-0010855-72.2017.5.03.0183, 3ª Turma do TRT-03, DEJT de 12/04/2022);
5. Embora a terceirização de mão de obra seja uma prática lícita e prevista pela legislação trabalhista, as empresas optantes desse tipo de contratação devem estar cientes que, eventualmente, poderão assumir encargos trabalhistas e sociais inadimplidos pelo empregador dos empregados terceirizados – Tese 725 do STF (TRT/PA-AP: ROT-0000270-36.2021.5.08.0003, 2ª Turma do TRT-08, DEJT de 27/06/2022).

STF declarou a inconstitucionalidade das decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, das quais têm resultado restrição, limitação e impedimento à liberdade de contratação de serviços por empresas vinculadas ao seu quadro associativo (ADPF 324, DJE de 06/09/2019).

STF firmou a seguinte tese de Repercussão Geral: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (RE 958.252 - Tema 725 da Repercussão Geral, DJE de 13/09/2019).

STF reconheceu a constitucionalidade das alterações legislativas sobre a terceirização, promovidas pela Lei 13.429/2017 (ADI 5685, DJE de 21/08/2020).

Trabalho autônomo

1. A regra legal que permite a contratação de trabalhador autônomo (CLT, art. 442-B) não significa autorização para cometimento de fraudes (art. 9º, da CLT), de modo que, mesmo na hipótese de utilização dessa modalidade contratual, será possível o reconhecimento do vínculo empregatício se estiverem presentes os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º, da CLT ([TRT/SP: ROT-1000250-95.2019.5.02.0025](#), 13ª Turma do TRT-02, DEJT de 05/04/2021);
2. Conferido à reclamante autonomia para decidir sua agenda e a forma de prestação dos serviços, sem fiscalização, controle e subordinação à reclamada, resta confirmada a sua admissão como autônoma, mediante contrato de prestação de serviços, atraindo a incidência do disposto no art. 442-B, da CLT, o qual afasta expressamente a incidência do art. 3º, da CLT, não havendo falar em vínculo de emprego entre as partes ([TRT/DF-TO: ROT-0000445-54.2020.5.10.0003](#), 1ª Turma do TRT-10, DEJT de 11/05/2022);
3. O **art. 442-B**, da CLT, não alterou os requisitos para a configuração da relação de emprego, mas apenas disse o óbvio: a contratação de profissional autônomo não configura vínculo empregatício. Todavia, comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe ([TRT/MG: ROT-0010619-09.2021.5.03.0110](#), 11ª Turma do TRT-3, DEJT de 05/08/2022).

Trabalho intermitente

1. O elemento essencial à configuração do contrato de trabalho intermitente é a alternância dos períodos de prestação de serviços e de inatividade. O trabalho realizado de forma contínua e ininterrupta não se enquadra na figura-tipo conceituada no art. 443, § 3º, da CLT ([TRT/SP: RORSum-1000398-07.2021.5.02.0003](#), 17ª Turma do TRT-2, DEJT de 04/07/2022);
2. O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador trazida pela Lei n. 13.467/2017. Não há jornada de trabalho fixa e nada impede que o contrato intermitente seja pactuado por prazo determinado ou indeterminado ([TRT/SP: RORSum-1000586-78.2021.5.02.0074](#), 17ª Turma do TRT-2, DEJT de 21/02/2022);
3. No contrato de trabalho intermitente, as verbas rescisórias não de ser calculadas com estofo na média remuneratória auferida pelo empregado ([TRT/DF: RORSum-0000561-10.2020.5.10.0005](#), 2ª Turma do TRT-10, DEJT de 13/10/2021);
4. O contrato de trabalho intermitente tem previsão legal e pode ser ajustado na própria CTPS ([TRT/RJ: RORSum-0100963-90.2019.5.01.0068](#), 3ª Turma do TRT-1, DEJT de 13/02/2021);
5. Nos termos do § 3º, do art. 443 e 452-A da CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços ocorre de forma subordinada por prazo determinado ou indeterminado, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, de acordo com as necessidades do empregador, em determinados dias, horas, semanas ou meses, independentemente do tipo de labor e atividade explorada pelo empregador, ressalvada a hipótese prevista na norma e regência ([TRT/MS: ROT-0024037-36.2019.5.24.0001](#), 2ª Turma do TRT-24, DEJT de 14/02/2022).

Trabalho por tempo parcial

1. Será válido o regime especial de tempo parcial adotado, desde que respeitados os requisitos do art. 58-A da CLT, isto é, pagamento proporcional do salário àqueles que prestem serviços em tempo integral na mesma função e limitação de 6 horas extras semanais àqueles que se submetam a carga

horária inferior a 26 horas semanais (TRT/PE: TRT-ROT-0000707-28.2021.5.06.0102, 2ª Turma do TRT-06, DEJT de 02/06/2022).

Uniforme

1. A higienização do uniforme é responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum:
 - **TRT/DF-TO:** ROT-0001451-51.2018.5.10.0802, 3ª Turma do TRT-10, DEJT de 17/12/2021;
 - **TRT/SP:** ROT-1001404-35.2019.5.02.0386, 13ª Turma do TRT-2, DEJT de 08/04/2022;
 - **TRT/RS:** ROT-0020880-21.2019.5.04.0451, 4ª Turma do TRT-4, DEJT de 03/08/2022;
 - **TRT/SP:** RORSum-0000175-19.2020.5.09.0195, 6ª Turma do TRT-9, DEJT de 25/11/2020.
2. Inclusão de logomarcas de produtos comercializados pela empregadora no uniforme do empregado não fere a imagem do trabalhador, tampouco gera dano moral ao empregado:
 - **TRT/BA:** RO-0100393-10.2018.5.01.0531, 1ª Turma do TRT-05, DEJT de 19/12/2018.