E-BOOK

Reforma trabalhista

Um novo ciclo nas relações de trabalho no país

Fecomércio MG
Sesc | Senac

Fortalecendo o comércio de bens, serviços e turismo de Minas Gerais.

INTRODUÇÃO

Desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os incríveis avanços tecnológicos e econômicos trouxeram novos desafios no tratamento legal das relações de trabalho. Hoje os espaços foram encurtados com o desenvolvimento da informática – que mecanizou os processos produtivos – e dos meios de transporte e de comunicação. Com isso, as relações sociais intensificaram-se. A globalização exige que as empresas sejam mais competitivas: produzindo mais e em menos tempo, com melhor qualidade e preço.

Neste cenário, a legislação trabalhista de 1943 não refletia os anseios sociais, notadamente por não abranger os processos produtivos e as diversas formas de trabalho atualmente em vigor.

A categoria do comércio de bens, serviços e turismo, considerada a maior empregadora do país, absorveu toda a evolução das relações interpessoais, empresariais e comerciais. Porém precisou seguir engessada nas relações de trabalho, aguardando a CLT – criada há mais de seis décadas e sem significativas alterações – convergir para essa evolução no ambiente de trabalho.

A Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017, entrará em vigor a partir de 120 dias a contar da sua publicação. Ela irá alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo adequações necessárias às relações do trabalho. Dessa forma, a legislação trabalhista brasileira passará por relevantes modificações, oferecendo às partes segurança jurídica nos contratos de trabalho, em conformidade com os avanços tecnológicos e sociais vivenciados no mercado. Os principais pontos dessa mudança serão apresentados pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo de Minas Gerais (Fecomércio MG) nesta cartilha.

Dentre as principais novidades trazidas pela lei estão a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade dos instrumentos coletivos, a exclusão do cálculo das horas in itinere na jornada de trabalho, a regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente.

Embora a lei supramencionada seja recente, a edição de uma Medida Provisória, pelo Presidente da República, pode trazer algumas mudanças ao texto. As possíveis alterações a serem contempladas pela MP encontram-se devidamente sinalizadas no quadro a seguir:

REGRA ANTES DA LEI 13.467/2017 X O QUE MUDOU?

REGRA ANTES DA LEI 13.467/2017	O QUE MUDOU?
HORAS EXTRAS – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR	
As horas extras eram devidas pelo tempo que o empregado permanecia à disposição do empregador. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento na Súmula nº. 366 de que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários. • Art. 4°, caput.	Não será considerada hora extra, ainda que ultrapassado os 5 minutos, quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para **(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.** • Art. 4°, § 2° c/c 58, §2°.
REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS	
A CLT estabelecia que as horas extras poderiam ser realizadas em número não excedente a 2 horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou negociação coletiva. Nos casos das horas extras que ultrapassem o limite, por motivo de força maior ou para atender serviços inadiáveis, exigia-se que a autoridade competente em matéria de trabalho fosse comunicada em dez dias. • Art. 59 c/c 61, § 1°.	A duração diária de hora extra permanece em 2 horas diárias, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Não haverá necessidade de comunicação, no prazo de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho quando o limite diário das horas extras for ultrapassado por motivo de força maior ou para atender serviços inadiáveis. • Art. 59 c/c 61§ 1°.
HORAS *IN ITINERE*	
As horas in itinere, aquelas gastas pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador – de ida e retorno – até o local da prestação dos serviços de difícil acesso e não servido por transporte público regular, deveriam ser computadas na jornada de trabalho. • Súmula 90 TST.	Não são mais devidas horas *in itinere*.

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

A contratação era limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. O direito às férias variava de acordo com o número de horas trabalhadas. Além disso, o empregado não poderia vender parte das férias.

- Art. 58-A.

A contratação pode contemplar até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário. Também podem ser feitos contratos por tempo parcial de até 26 horas semanais, com limite de até 6 horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais. As férias devem ser cumpridas em iguais condições ao trabalho em tempo integral. Já o 1/3 das férias pode ser vendido.

- Art. 58-A.

COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

A compensação era feita mediante acordo escrito e limitada ao período de uma semana.

- Súmulas 85 e OJSBDIn.323, ambas do TST.

A compensação ocorrerá dentro do mesmo mês por acordo individual tácito ou expresso.

- Art. 59, § 6°.

BANCO DE HORAS

O Banco de Horas deveria ser negociado por meio do sindicato, e era limitado a um período de, no máximo, 12 meses. As horas extras prestadas de forma habitual descaracterizavam o banco de horas.

- Art. 59,§2º CLT c/c Súmula 85, item IV do TST.

A negociação pode ser feita por acordo individual escrito com o empregado, limitada ao prazo máximo de seis meses. A negociação com sindicato permanece limitada ao prazo de 12 meses. Na nova regra, as horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas. Além disso, será devido apenas o adicional em caso de compensação em desatendimento às exigências legais, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal.

- Art. 59, § 3° a 6 e 59-B.

INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA A HORAS EXTRA DA MULHER

O artigo 384 da CLT previa que, em caso de prorrogação de jornada da mulher, era obrigatório o descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário.

Tal disposição foi revogada, não sendo necessário que a mulher tenha no mínimo 15 minutos de descanso antes de iniciar o trabalho extraordinário.

- Art. 384 revogado expressamente (Lei 13.467/2017, art. 5°, I, "i") .

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

A CLT prevê que para amamentar o próprio filho – até que este complete seis meses de idade – a mulher terá direito a dois períodos de descanso especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho. • Art. 396.	A nova regra prevê que os horários de descanso para amamentação serão definidos em acordo individual de trabalho firmado entre a mulher e o empregador. • Art. 396, §2°.

TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

A norma celetista estabelecia que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades e operações em locais insalubres enquanto durasse a gestação e a lactação. • Art. 394-A.	Determina que sem prejuízo de sua remuneração, a empregada deverá ser afastada de: • Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; • Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde – emitido por médico de confiança da mulher – que recomende o afastamento durante a gestação; • 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, 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. • Art. 394-A, caput e § 2°.

JORNADA 12x36

Era possível mediante negociação com o sindicato. • Súmula 444, do TST.	Pode ser negociada diretamente com o empregado. • Art. 59-A.

FÉRIAS

O fracionamento das férias era limitado a casos excepcionais, no máximo em dois períodos, sendo que nenhum deles poderia ser inferior a dez dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos. • Art. 134, § 1°.	As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo um de, no mínimo, 14 dias, e nenhum período inferior a cinco dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias. Porém, fica vedado o início das férias no período de dois dias antes de um feriado ou em dia de repouso semanal remunerado. • Art. 134, § 1°; revogado o § 2° e §3°.

DANO MORAL

A definição era feita caso a caso pelo Judiciário.	Valor deve obedecer gradação de acordo com a gravidade do dano, variando até atingir 50 vezes o salário do empregado. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: • Ofensa de natureza leve, em até três vezes o último salário contratual do ofendido; • Ofensa de natureza média, em até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; • Ofensa de natureza grave, em até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; • Ofensa de natureza gravíssima, em até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Em relação à pessoa física, a nova lei estabelece os bens juridicamente tutelados: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Reconhecido o direito ao ressarcimento da pessoa jurídica por danos à imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo de correspondência, os valores serão calculados com base no salário do ofensor. Quando o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com base nos mesmos parâmetros, mas será fixado em relação ao salário contratual do ofensor. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. • Art. 223-A a 223-G.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Não havia previsão legal.	É o trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade. O empregado irá laborar apenas nos períodos em que for convocado pelo empregador. • O empregado pode prestar serviços para vários empregadores. • O empregado deve ser convocado pelo menos três dias antes do início da prestação dos serviços e terá um prazo de um dia útil para aceitar ou não. • No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho. • No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado. Nenhum pagamento é devido no período de inatividade. • Art. 443 e 452-A.

TELETRABALHO/ HOME OFFICE

Não havia regulamentação específica na legislação trabalhista, sujeitando as regras internas das empresas que já praticam o teletrabalho à interpretação do Judiciário.	Este tipo de trabalho foi regulamentado como aquele exercido fora das dependências do empregador, com possível comparecimento pontual às dependências da empresa. • O empregador deve subsidiar equipamentos de TI e sua manutenção, além de reembolsar despesas feitas pelo empregado previstas no contrato. • Há a possibilidade de alteração da modalidade do contrato, passando de home office para presencial e vice-versa. • Empregados em home office não têm direito a horas extras. • Art. 75-A a 75-E c/c 62, III.

AUTÔNOMOS

Não havia previsão legal na norma celetista.	A contratação do autônomo – cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não – afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o da norma trabalhista. • Art. 442-B c/c e art. 583.

REMUNERAÇÃO

Integravam à remuneração do empregado, além da importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador. • Art. 457; §1°.	Não integram a remuneração (salário) do empregado, ainda que habituais: • Ajuda de custo (já havia previsão nesse sentido); • Auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro); • Diárias de viagem (independentemente do valor); • Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade ou por desempenho superior ao esperado); • Abono. • Art. 457, §2°.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da gratificação da função incorporava a remuneração do empregado que exercia cargo de confiança por mais de dez anos. • Súmula 372 do TST.	A gratificação não será incorporada ao salário do empregado, caso este deixe de exercer função de confiança, independentemente do tempo de exercício dela. • Art. 468, § 2°.

EQUIPARACÃO SALARIAL

A CLT determinava que todo trabalho de igual valor – sendo idêntica a função, e prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade – corresponderia a igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. A norma definia que trabalho de igual valor para esse fim seria o que fosse feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas	Dispõe que a todo trabalho de igual valor – sendo idêntica a função, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial (antes era localidade) – corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Define que trabalho de igual valor para esse fim é o que for feito com igual produtividade e com

cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos. Essa regra não prevaleceria quando o empregador tivesse pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de cada categoria profissional.

• Art. 461

O TST, interpretando este dispositivo, consolidou entendimento na Súmula n. 6 fixando as seguintes orientações: "I- só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo MTb, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente; II- para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego; III- a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação; IV- é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita; V- a cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante; VI- presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto:

a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (antes a diferença era apenas de tempo na função não superior a dois anos). Essa regra não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (antes só obstava a equiparação a existência de quadro de carreira homologado). As promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (antes estes critérios deveriam ser obrigatoriamente alternados). A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido vantagem em ação judicial própria (antes era permitida a equiparação em cadeia). No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa em favor do empregado discriminado no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

• Art. 461.

a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato; VII- desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos; VIII- é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial; IX- na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 anos que precedeu o ajuizamento; X- o conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. Também firmou o entendimento na OJ da SDI-1 n. 418 de que não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

- Art. 461, Súmula 6 e OJ SDI1 418, do TST.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

A rescisão do contrato de trabalho do empregado que laborava por período superior a um ano, somente era válida quando feita com assistência do respectivo Sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou do recibo de quitação deveriam ser feitas até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

- Art. 477, § 1° e § 6°.

Independentemente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo Sindicato ou pelo MTE. Salvo ajuste em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho dispondo o contrário.

O pagamento da rescisão, juntamente com a entrega dos respectivos documentos, deverá ser efetuado ao empregado, no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato. A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) passa a ser documento hábil para requerer o benefício do seguro desemprego e o levantamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

- Art. 477, caput e § 6°.

JUSTA CAUSA

Não existia previsão legal na legislação vigente para demissão por perda da habilitação ou outras condições para o exercício da profissão.

Acrescentou mais uma possibilidade de demissão por justa causa, quando motoristas que perderem a habilitação ou empregados que não preencherem requisitos profissionais para o exercício da atividade de trabalho. Esses poderão ser desligados por justa causa, se tal perda ocorrer em decorrência de conduta dolosa do empregado.

- Art. 482, "m".

POSSIBILIDADE DE QUITAÇÃO ANUAL DE DIREITOS TRABALHISTAS

Não havia previsão legal.

Facultou aos empregadores a celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria. Esse termo de quitação deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, constando a quitação anual dada pelo empregado. O termo terá eficácia liberatória das parcelas especificadas nele.

- Art. 507-B;

UNIFORME

Não havia previsão legal.	Caberá ao empregador definir o padrão de vestimenta no ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Além disso, deixa expresso que a higienização é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos especiais. • Art. 456-A.

INTERVALO INTRAJORNADA

No caso de empregados com jornada superior a 6 horas diárias, o limite mínimo de uma hora do intervalo intrajornada poderia ser reduzido mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho. • Art. 71, § 3°.	Intervalo intrajornada pode ser negociado com o Sindicato ou individualmente com empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes ao valor base de 2017 do teto da Previdência (R$11.062,62), respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos. • Art. 444 c/c 611-A, III.

MULTAS ADMINISTRATIVAS

A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário-mínimo regional por empregado não registrado. • Art. 47.	Mantém a ausência de registro de empregados como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R$3.000,00 por empregado não registrado, salvo, no caso de microempresa e empresa de pequeno porte, cujo valor será de R$800,00 por empregado não registrado. • Art. 47.

SÚMULAS E ENUNCIADOS DO TST E TRTs

Não havia previsão legal sobre o tema, que estava sujeito à interpretação da Justiça do Trabalho.	Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelos tribunais não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. • Art. 8°, § 2°.

EQUIPARAÇÃO DE DISPENSA IMOTIVADA INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA

Havia uma jurisprudência pacífica sobre a necessidade de negociação com a entidade sindical para dispensa coletiva.

Prevê que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical, celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

- Art. 477-A.

MÁ-FÉ PROCESSUAL

Não havia previsão legal específica na seara trabalhista, aplicando-se subsidiariamente o Código de Processo Civil (art.79 a 81).

Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado, interveniente e testemunha.

- Art. 793-A a 793-C.

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

Não havia previsão legal específica na legislação trabalhista. No entanto, o TST consolidou entendimento na OJ SBDI-I n.270 de que a transação extrajudicial que importa em rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária implicaria, exclusivamente, em quitação das parcelas e valores constantes do recibo. Posteriormente o Supremo Tribunal Federal ao analisar o Recurso Extraordinário (RE) nº. 590.415 consolidou a tese de que a transação extrajudicial que importa em rescisão do contrato de trabalho – em razão da adesão voluntária do empregado ao plano de demissão voluntária – enseja quitação ampla e irrestrita.

O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, enseja em plena e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição contrária entre as partes.

- Art. 477-B.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Apesar da previsão no artigo 11 da Constituição Federal de 1998, ainda não havia regulamentação do tema em lei própria.

Nas empresas com mais de 200 empregados, fica assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores.

- Empresas com mais de duzentos empregados e até três mil empregados terão uma comissão composta por três membros.

	• Empresas com mais três mil e até cinco mil empregados terão uma comissão composta por cinco membros. • Empresas com mais de cinco mil empregados terão uma comissão composta por sete membros. • Art. 510-A.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

Não havia previsão legal.	O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: • Por metade: o aviso prévio, se indenizado; e a indenização sobre o saldo do FGTS. • Na integralidade, as demais verbas trabalhistas. • Art. 484-A.

ARBITRAGEM TRABALHISTA

Não havia previsão legal.	Dispõe que nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, a cláusula compromissória de arbitragem poderá ser pactuada entre as partes. • Art. 507-A.

TERCEIRIZAÇÃO DE TODAS AS ATIVIDADES

Matéria foi regulamentada pela Súmula 331 do TST, sendo vedada a terceirização da atividade-fim da empresa.	Inicialmente regulamentada pela Lei nº. 13.429/2017, com inclusões na reforma para deixar expresso que a prestação de serviços a terceiros pode ser feita para a execução de quaisquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal. • Art. 4°- A, da Lei n° 6.019/1974, alterado pela Lei 13.467/2017.

NEGOCIADO PREVALECENDO SOBRE O LEGISLADO

Até então, alguns pontos da relação de trabalho poderiam ser objeto de negociação coletiva, limitados à observação das normas trabalhistas constitucionais e celetistas vigentes. Como exemplo, citamos:

- Escala 12x36;
- Limitação de duas horas extraordinárias diárias;
- Banco de horas;
- Compensação da jornada de trabalho.

A Lei 13.467/2017 valorizou a negociação coletiva, esclarecendo quais direitos negociados prevalecerão sobre a legislação ordinária vigente e quais não poderão ser objeto de negociação coletiva, aprimorando a segurança jurídica das relações de trabalho. Na sequência serão elencados os temas que podem ser objeto de negociação coletiva, bem como os que não podem ser negociados:

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

As obrigações estabelecidas em norma coletiva são válidas pelo prazo de duração da norma, cuja duração máxima é de 2 anos. Porém, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho – que teve aplicação suspensa pelo Supremo Tribunal Federal - rege que a norma coletiva é válida mesmo depois de findo seu prazo, até que nova norma seja negociada.

- Art. 614,§3ºS. 277 TST.

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

- Art. 614, §3º.

NEGOCIAÇÃO LIVRE NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A autonomia de vontade das partes limitada pelas normas cogentes trabalhistas, sem possibilidade de livre negociação.

Os empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R$11.062,62)* poderão negociar diretamente com as condições previstas no artigo 611-A.

Valor base 2017*

PREVALECENDO SOBRE O LEGISLADO

O QUE PODE SER NEGOCIADO?

O QUE PODE SER NEGOCIADO?

- A jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais;
- O banco de horas anual;
- O intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas;
- A adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no. 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- O regulamento empresarial;
- O representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- O teletrabalho, o regime de sobreaviso e o trabalho intermitente;
- A remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e a remuneração por desempenho individual;
- A modalidade de registro de jornada de trabalho;
- A troca do dia de feriado - somente por convenção coletiva de trabalho, em observância à Lei 10.101/2000;
- O enquadramento do grau de insalubridade;
- A prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- Os prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- A participação nos lucros ou nos resultados da empresa.

PREVALECENDO SOBRE O LEGISLADO

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO?

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO?

- As normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- O seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- O valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- O salário mínimo;
- O valor nominal do 13º. salário;
- A remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- A proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- O salário-família;
- O repouso semanal remunerado;
- A remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- O número de dias de férias devidas ao empregado;
- O gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- A licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO?

- A licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- A proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;
- As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- O adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- A aposentadoria;
- O seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- A 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;
- A proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- A proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- As medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- A igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO?

- A 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;

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

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

- Os tributos e outros créditos de terceiros;

- As disposições celetistas relativas ao acesso da mulher ao mercado de trabalho (artigo 373-A da CLT), ao uso da força muscular feminina superior a 20 quilos para trabalho contínuo (artigo 390 da CLT), à licença-maternidade para empregada gestante e adotante (artigo 392 da CLT), à interrupção de compromisso contratual à empregada gestante (392-A da CLT) mediante atestado médico (artigo 394 da CLT), ao repouso remunerado em caso de abordo não criminoso (artigo 394-A da CLT) e à amamentação e condições de amamentação (artigos 396 e 400 da CLT).

Esta cartilha busca informar somente os aspectos gerais da Reforma Trabalhista, motivo pelo qual é imprescindível analisar a Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017 em sua totalidade.

A área Jurídica da Fecomércio MG está à disposição para esclarecimentos: juridico@fecomerciomg.org.br.

Fecomércio MG
Sesc | Senac

Fortalecendo o comércio de bens, serviços e turismo de Minas Gerais.

www.fecomerciomg.org.br

Curta nossas redes sociais: