

Mensagem do Presidente da Fiep

Depois de décadas de discussões, o Brasil finalmente presenciou uma modernização da legislação trabalhista. Trata-se de um importante avanço para a competitividade do setor produtivo. Apesar de não representar uma transformação ampla nas regras, ela atualiza vários pontos relevantes da antiquada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Seu principal mérito é dar a devida importância às negociações entre empresas e empregados. Com a possibilidade de acordos coletivos terem prevalência sobre a CLT, patrões e empregados poderão estabelecer a melhor forma de implantar em suas rotinas uma série de questões específicas. Entre elas, o parcelamento de férias, a remuneração por produtividade e as jornadas diárias de trabalho, preservando todos os direitos fundamentais de qualquer trabalhador.

É pelo diálogo franco entre empregados e empregadores que isso deve ser decidido. São eles que conhecem, de perto, a realidade, as características e o cotidiano de cada empresa, setor e processo produtivo. E têm maturidade suficiente para debater todos os pontos permitidos pela modernização, sem prejuízo para qualquer uma das partes.

O que precisamos no Brasil é criar relações entre capital e trabalho mais transparentes e de confiança. É nesse contexto que a Fiep apresenta esta cartilha. Esperamos que ela auxilie as indústrias paranaenses a entender as mudanças na legislação, contribuindo assim para que possam se preparar para este novo momento das relações trabalhistas no país.

Edson Campagnolo

Presidente da Federação das Indústrias do Paraná

Assistência jurídica online

Para esclarecer dúvidas relacionadas às mudanças na legislação trabalhista, todas as indústrias associadas aos sindicatos filiados podem recorrer à Assessoria Jurídica Online. Trata-se de um serviço gratuito mantido pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep) para orientar todos os interessados de forma adequada, com agilidade e sem burocracia.

O procedimento para utilização do serviço é bem simples. O sindicato que não possui login e senha poderá requerer estes dados de acesso pelo e-mail: juridico@fiepr.org.br. Com os dados em mãos, é possível acessar a área restrita no link www.fiepr.org.br/para-empresas/assessoria-juridica onde consta o formulário Consulta jurídica online, que deve ser preenchido com a dúvida a ser esclarecida.

Após o envio do formulário, o prazo para a resposta é de 3 (três) dias úteis. O sindicato receberá o esclarecimento por e-mail.

Aproveite este serviço e esclareça suas dúvidas!

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA



1. Terceirização

ANTES Poderia ser aplicada nas atividades-meio da empresa e era prevista na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

DEPOIS Regulamentada pelas Leis 6.019/74 e 13.467/2017, permite a terceirização nas atividades-meio e fim da empresa; estabelece a responsabilidade subsidiária – se a prestadora de serviços não efetuar os pagamentos devidos ao trabalhador, a responsabilidade é transferida para quem contratou o serviço –; proíbe a contratação de pessoas jurídicas formadas por ex-empregados desligados nos últimos 18 meses.

2. Tempo à disposição – serviço efetivo

ANTES Considerava como serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

DEPOIS Não é serviço efetivo o intervalo em que o empregado permanece na empresa por conta de insegurança nas vias públicas, más condições climáticas ou para exercer atividades particulares, exemplo: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa.

3. Multa por empregado não registrado

ANTES Fixava multa para as empresas que mantivessem empregado não registrado. A penalidade era equivalente a um salário mínimo por funcionário, sujeita a dobra no caso de reincidência.

DEPOIS Aumenta a multa para três mil reais por empregado não registrado, sujeita a dobra em caso de reincidência. Quando se tratar de micro ou pequena empresa a multa será de oitocentos reais.

4. Horas in itinere

ANTES O tempo gasto pelo empregado para deslocamento de ida e volta até o trabalho não era considerado na jornada de trabalho, exceto quando o empregador fornecesse condução, em casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

DEPOIS Não é jornada de trabalho o período gasto com deslocamento pelo empregado, por não ser considerado tempo à disposição do empregador.

5. Trabalho em regime de tempo parcial

ANTES Considerava a duração máxima de 25 horas semanais e era previsto no artigo 58-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

DEPOIS Amplia para até 30 horas semanais a jornada de trabalho, mas sem horas extras. Permite até 6 horas suplementares para contratos de até 26 horas semanais. Possibilita a compensação de horas até a semana seguinte à execução do trabalho. Permite ao empregado a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

6. Hora extra e banco de horas

Hora extra – intervalo da mulher

ANTES Para a mulher era obrigatório o intervalo para descanso de 15 minutos antes do início da prestação de horas extras.

DEPOIS O intervalo para descanso foi suprimido.

Banco de Horas

ANTES A compensação de jornada não poderia exceder o período máximo de um ano, medida ajustada por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

DEPOIS A compensação pode ser pactuada entre empregado e empregador, por acordo individual, desde que a compensação ocorra em até seis meses. Também permite estabelecer por acordo individual, implícito ou escrito, a compensação no mesmo mês.

7. Jornada 12x36

ANTES Poderia ser ajustada somente por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

DEPOIS Permite a adoção da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e feriados, e, serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

8. Intervalo intrajornada

ANTES Permitia a redução do intervalo intrajornada por meio de ato do Ministro do Trabalho, cumpridos os requisitos previstos no artigo 71, parágrafo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

DEPOIS Possibilita a redução do intervalo para repouso e alimentação por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva, desde que observado o período mínimo de meia hora. No caso do não cumprimento total ou parcial do intervalo de intrajornada mínimo, será pago apenas o período suprimido, com natureza indenizatória, e acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.

9. Teletrabalho (Home office)

ANTES Sem previsão.

DEPOIS Regulamentado o teletrabalho, considerado como prestação de serviços realizados preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias da informação e de comunicação, não constituindo trabalho externo. A modalidade deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho.

10. Férias fracionadas

ANTES As férias eram concedidas em período único nos 12 meses subsequentes à data de direito. Em casos excepcionais, era permitido fracionar em dois períodos, sem que um deles fosse inferior a 10 dias.

DEPOIS Possibilita o fracionamento das férias em três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias e os demais não sejam inferiores a 5 dias corridos. Fica proibido o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou repouso semanal.

11. Gestante ou lactante (trabalho em local insalubre)

ANTES A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, durante a gestação e a lactação, passando a exercer suas atividades em local salubre.

DEPOIS Prevê o afastamento da gestante ou lactante da seguinte forma: durante toda a gestação, em caso de atividades insalubres de grau máximo; durante toda a gestação, por recomendação médica, em caso de atividades insalubres de grau médio ou mínimo; durante a lactação, por recomendação médica, em caso de quaisquer atividades insalubres.

12. Trabalho intermitente

ANTES Sem previsão.

DEPOIS Regulamenta o contrato de trabalho não contínuo, com remuneração não inferior ao salário mínimo-hora. O empregado deve ser convocado com pelo menos 3 dias corridos de antecedência para prestação de serviço, devendo responder no prazo de 1 dia útil. É devida indenização recíproca de 50% da remuneração devida em caso de descumprimento das ofertas de trabalho. Assegura-se o pagamento proporcional das verbas trabalhistas ao final de cada período de trabalho. A cada 12 meses de trabalho o empregado tem direito a 1 mês de férias.

13. Rescisão contratual

ANTES Três possibilidades: pedido de demissão pelo empregado, dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa.

DEPOIS Além das modalidades já existentes, é possível a extinção do contrato de trabalho por meio de comum acordo entre as partes. Nesse caso, a empresa terá que pagar metade do aviso prévio e da multa sobre o saldo do FGTS (20%), e na integralidade as demais verbas trabalhistas. O funcionário poderá movimentar até 80% do saldo do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

14. Representação dos empregados

ANTES Sem previsão.

DEPOIS Prevê a criação da Comissão de Representação dos Empregados, sendo composta por 3 empregados nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados; 5 empregados nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados; e, 7 empregados nas empresas com mais de 5.000. A comissão deve promover diálogo e evitar conflitos; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas e as negociações coletivas.

15. Contribuição sindical

ANTES Prevê o pagamento obrigatório da contribuição sindical, tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

DEPOIS A contribuição sindical passa a ser facultativa, e só poderá ser cobrada mediante prévia e expressa autorização do empregado ou do empregador.

16. Ultratividade

ANTES Prevista na Súmula 277 do TST.

DEPOIS Fica vedada a ultratividade dos instrumentos coletivos, sendo que os mesmos terão duração máxima de 2 anos.

17. Homologação de Acordo Extrajudicial

ANTES Sem previsão.

DEPOIS A homologação poderá ser requerida junto ao Poder Judiciário por meio de petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

18. Negociado sobre o legislado

ANTES Sem previsão.

DEPOIS Expressamente previsto na legislação, especifica que a negociação coletiva tem força de lei, com um rol de temas que podem ser negociados e outros onde não cabe negociação, além de mecanismos de fortalecimento dos acordos e das convenções coletivas.

É permitido negociar:

- a jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas anual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;
- adesão ao Programa Seguro-Emprego;
- 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;
- regulamento empresarial;
- representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- modalidade de registro da jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- enquadramento do grau de insalubridade;
- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- participação nos lucros ou resultados da empresa.

É proibido negociar:

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- salário mínimo;
- valor nominal do 13º salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário, constituindo crime a retenção dolosa;
- salário-família;
- repouso semanal remunerado;
- remuneração do serviço extraordinário com adicional mínimo de 50% à do normal;
- número de dias de férias devidas ao empregado;
- férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais do que o salário normal;
- licença maternidade de no mínimo 120 dias;
- licença paternidade;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo 30 dias;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- aposentadoria;
- seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador;
- ação, quanto aos créditos resultantes das relações do trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- 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;
- medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- 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 ou acordo coletivos de trabalho;
- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- tributos e outros créditos de terceiro;
- Disposições contidas nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT, que tratam da proteção do trabalho da mulher.

