

## 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](mailto: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](http://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.

