

A decorative graphic on the left side of the page features several overlapping hexagons. Some hexagons are white with gold outlines and contain icons: a handshake, a speech bubble, and a gear. Other hexagons are semi-transparent, showing a grid pattern or a keyboard layout. The background is a dark blue with a subtle pattern of light blue hexagons.

FALANDO EM MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



CONTEXTO

SUPERAÇÃO, HARMONIA E DESAFIO são palavras-chaves no contexto da recém publicada Lei 13.467/17, que buscou adaptar as relações de trabalho às novas formas de trabalhar, de produzir e de competir do mundo atual.

SUPERAÇÃO, pois o dinamismo dos dias de hoje exige capacidade para adaptações rápidas no mundo do trabalho.

HARMONIA, em razão da necessidade de ter relações de trabalho que privilegiem o diálogo e deem proteção e segurança jurídica a trabalhadores e empresas.

E DESAFIO, porque há muito o Brasil precisava superar o anacronismo de sua principal referência legal em relações de trabalho, a CLT da década de 1940, frente à economia moderna.

HOJE NÃO SE PODE ABRIR MÃO de garantir sustentabilidade para as empresas, competitividade no mercado nacional e internacional e de estimular a geração de mais e melhores empregos. Afinal, as relações do trabalho são reconhecidamente diferenciais para o crescimento, a produtividade e o desenvolvimento de qualquer País.

A APROVAÇÃO DESTA LEI TEM, PORTANTO, EXTREMA RELEVÂNCIA, pois, ainda que porventura sejam necessários aperfeiçoamentos, representa um novo marco para as relações de trabalho e, quiçá, uma nova história de crescimento econômico e transformação social para o Brasil.



CONHEÇA A SEGUIR ALGUMAS MUDANÇAS PROMOVIDAS
PELA LEI N. 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA
N. 808/2017, QUE A ALTEROU.

ACESSE TAMBÉM O CONTEÚDO COMPLETO NO
APLICATIVO CONEXÃO RT (ANDROID/IOS) OU NA
PUBLICAÇÃO MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: LEI Nº
13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 - PANORAMA ANTERIOR
E POSTERIOR À APROVAÇÃO.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

AGORA



Se for do interesse dos empregados e das empresas, os sindicatos podem negociar nos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho cláusulas que tratam de temas como intervalo de almoço, compensação de jornada e essas cláusulas prevalecerão sobre a lei durante o prazo combinado (até 2 anos). Se não houver negociação, ficam garantidos os direitos na forma como previstos na lei.



O QUE É ?

É o instrumento por meio do qual um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou ainda uma ou mais empresas) ajustam condições de trabalho específicas para suas categorias.



DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR

AGORA

Há previsão legal expressa de que não se pode negociar por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho redução ou supressão de direitos dos trabalhadores previstos na Constituição.

i

O QUE É ?

São os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição, tais como seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, 13º salário, licença maternidade e paternidade, aposentadoria.



NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

AGORA



Empregados que tenham diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 11.062,62) podem negociar diretamente com o seu empregador temas como intervalo de almoço, compensação de jornada, home office, troca de feriado.



O QUE É ?

É a possibilidade de as partes interessadas (empregado e empregador) estipularem direta e livremente as disposições contratuais de trabalho.



ARBITRAGEM

AGORA



Empregados que percebam remuneração igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 11.062,62) podem, mediante iniciativa própria ou sua concordância expressa, recorrer à arbitragem para solucionar questão relacionada ao contrato de trabalho.

i

O QUE É ?

É um mecanismo de solução de conflitos previsto em lei para que, fora do Poder Judiciário, um ou mais árbitros possam avaliar e emitir decisões com força de sentença judicial.



INTERVALO INTRAJORNADA

AGORA

O intervalo intrajornada pode ser reduzido por negociação coletiva (entre sindicatos ou entre sindicatos e empresas) ou individual (para empregado portador de diploma de nível superior e remuneração acima de 2 vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social - R\$ 11.062,62), sempre preservando o limite mínimo de 30 minutos.

i

O QUE É ?

É o intervalo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, para repouso ou alimentação devido em qualquer trabalho contínuo com duração superior a 6 horas.



ULTRATIVIDADE

AGORA



As cláusulas dos instrumentos coletivos vigoram no prazo ajustado entre empresas e trabalhadores (representados por seu sindicatos), não integrando de forma definitiva os contratos individuais de trabalho.

i

O QUE É ?

É a extensão da eficácia do instrumento coletivo após expirado o seu prazo de vigência, fazendo com que as suas cláusulas se integrem aos contratos individuais de trabalho, que só poderão ser modificados ou suprimidos por nova negociação coletiva.



PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

AGORA



As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

i

O QUE É ?

Acordo coletivo é o instrumento formal firmado na negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresas. Já a convenção coletiva de trabalho é aquela que resulta da negociação entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores.



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

AGORA

As contribuições sindicais devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas e profissionais ou pelos profissionais liberais são pagas ou recolhidas desde que prévia e expressamente autorizadas. Ou seja, a contribuição sindical passa a ser facultativa.



O QUE É ?

É o valor destinado ao custeio das atividades sindicais.



TELETRABALHO

AGORA



O teletrabalho está regulamentado na lei. Por um contrato escrito, empregado e empregador podem definir as condições do trabalho a ser realizado fora das dependências do empregador.



O QUE É ?

É aquele realizado fora do estabelecimento do empregador por meio de tecnologias da informação e de comunicação, sem natureza externa típica (como no caso dos motoristas).



TRABALHO INTERMITENTE

AGORA

Uma nova modalidade de contrato de trabalho permite a prestação de serviço, com subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. O contrato deve ser escrito e o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviços a outros contratantes.

i

O QUE É ?

É aquele em que há alternância de períodos de serviço e inatividade, remunerando-se o empregado por hora (não inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função).



FÉRIAS

AGORA



Mediante concordância do empregado de qualquer idade, as férias podem ser divididas em até 3 períodos, desde que um período não seja inferior a 14 dias e os demais não sejam inferiores a 5 dias cada um.



O QUE É ?

São o período de descanso anual de até 30 dias concedido ao empregado após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho.



TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

AGORA

O trabalho em regime de tempo parcial pode ter jornada semanal de até 30 horas sem a possibilidade de realizar horas extras, ou de até 26 horas com a possibilidade de realizar até 6 horas extras por semana, com permissão para que sejam compensadas até a semana imediatamente posterior à da execução. Se não compensadas, deve ser feita a sua quitação na folha do mês subsequente. Os empregados que realizam esta jornada passam a ter as férias como as dos empregados com jornada regular (até 30 dias a cada 12 meses de contrato) e a poder converter 1/3 das férias em abono pecuniário.



O QUE É ?

É o regime de trabalho com jornadas de duração mais curta muito utilizado como uma ferramenta de otimização de tempo e recursos na flexibilização de rotinas como forma de equilibrar produtividade, trabalho e interesses.



COMPENSAÇÃO DE JORNADA

AGORA



A compensação de jornada pode ser autorizada por acordo individual (empregado e empregador), tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

i

O QUE É ?

É o ajuste que permite que as horas excedentes trabalhadas em um dia sejam compensadas com a correspondente redução de jornada em outro dia.



BANCO DE HORAS

AGORA

É possível pactuar o banco de horas por acordo individual (empregado e empregador) escrito, desde que a compensação de horas ocorra em no máximo 6 meses. A possibilidade de sua pactuação por negociação coletiva para compensação em 1 ano permanece como na regra atual.



O QUE É ?

É uma espécie de compensação de jornada com o prazo ampliado de até 1 ano, conforme as condições legais.



JORNADA 12 X 36

AGORA

Por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, é possível estabelecer jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso. É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer esta jornada também por acordo individual.

i

O QUE É ?

É uma espécie de jornada estendida a 12 horas em um dia, seguida pelo descanso ininterrupto de 36 horas.



HORAS *IN ITINERE*

AGORA

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho (inclusive no perímetro da própria empresa) e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

i

O QUE É ?

São as horas gastas no deslocamento do empregado desde a sua casa até o trabalho e para o seu retorno. A expressão *in itinere*, em latim, quer dizer em itinerário, ou seja, em percurso.



PREPOSTO

AGORA

É facultado ao empregador fazer-se substituir em audiência por pessoa que não seja empregado e tenha conhecimento dos fatos alegados. Ou seja, o preposto não precisa ser obrigatoriamente empregado da empresa.

i

O QUE É ?

É um representante do empregador em audiência



DEPÓSITO RECURSAL

AGORA

O depósito recursal, feito em conta vinculada ao juízo, pode ser substituído por fiança bancária ou seguro judicial e será corrigido com os mesmos índices da poupança. Seu valor fica reduzido à metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e ficam isentos dessa obrigação os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

i

O QUE É ?

É um depósito feito em uma conta em nome do empregado para garantir que haverá dinheiro para eventual futura execução na Justiça do Trabalho. É um pressuposto que deve ser cumprido para poder interpor recursos no processo trabalhista.



HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

AGORA

Os acordos extrajudiciais firmados entre empregado e empregador podem ser homologados pela Justiça do Trabalho. O processo de homologação terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado não comum. O trabalhador poderá ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. No prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência, se entender necessário, e proferirá sentença.

i

O QUE É

É o ato de confirmação, por autoridade judicial, de certos atos particulares (no caso o acordo realizado diretamente por empregado e empregador), a fim de que possam se ter validade jurídica.



PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

AGORA

A prescrição intercorrente pode ser declarada, por requerimento ou declaração de ofício (do juiz), quando o exequente deixar de cumprir determinação judicial no curso da execução após o decurso do prazo de 2 anos.



O QUE É ?

É a perda do direito de ação no curso do processo de execução, que leva à sua extinção, em razão da inércia do autor, ao deixar a ação paralisada pelo tempo definido em lei.



PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

AGORA

Como regra, os planos de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

i

O QUE É ?

É o instrumento legal utilizado para redução do quadro de funcionários em razão de reestruturação da empresa, ao qual os empregados aderem, encerrando seu contrato de trabalho e, em troca, recebendo suas verbas e indenização.



PROCEDIMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL

AGORA

Na extinção do contrato de trabalho o empregador deve anotar a CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até 10 dias, contados a partir do término do contrato. No mesmo prazo deve entregar os documentos que comprovem a comunicação e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação. A anotação na CTPS bastará para requerer o seguro-desemprego e o levantamento do FGTS, desde que a comunicação aos órgãos competentes tenha sido realizada.

i

O QUE É ?

São os procedimentos legais que o empregador deve seguir para se considerar válida a rescisão do contrato de trabalho.



QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES

AGORA

Empregados e empregadores podem, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmem o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e nele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

i

O QUE É ?

É uma formalidade legal por meio da qual o sindicato dos empregados verifica o cumprimento das obrigações trabalhistas.



RESCISÃO POR ACORDO

AGORA

Empregado e empregador podem rescindir o contrato de trabalho por acordo. Os que optarem por essa hipótese receberão metade do aviso prévio (se indenizado) e da indenização sobre o saldo do FGTS, além das demais verbas rescisórias. O empregado ainda fica autorizado a movimentar 80% dos depósitos do FGTS, mas sem direito a receber seguro-desemprego.



O QUE É ?

É uma nova modalidade de rescisão contratual que reconhece a possibilidade de encerramento do contrato, por comum acordo entre empregado e empregador.



RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

AGORA



A lei prevê expressamente que o sócio retirante da sociedade empregadora responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, em ações ajuizadas até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I- a empresa devedora; II- os sócios atuais; e III- os sócios retirantes. Todavia, se ficar comprovada a fraude na alteração societária, o sócio responderá solidariamente com os demais.



O QUE É ?

É a responsabilidade que se atribui àquele sócio que não mais integra a sociedade empregadora que tem alguma demanda na Justiça do Trabalho.



TERCEIRIZAÇÃO

AGORA

A lei prevê expressamente que a prestação de serviços pode ser relativa a quaisquer atividades da contratante, inclusive a principal. Os empregados da contratada, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante, têm direito às condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.



O QUE É ?

É uma forma de gestão do processo produtivo de uma empresa, na qual esta contrata de outras a prestação de serviços ou o fornecimento de produtos especializados.



DESCANSOS PARA AMAMENTAÇÃO

AGORA

Os horários de descanso para amamentação são definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

i

O QUE É ?

São os 2 descansos especiais de meia hora cada um a que a mulher tem direito durante a jornada para amamentação de seu filho até que este complete 6 meses de idade.



TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE

AGORA

A empregada gestante será afastada, enquanto durar sua gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, somente será permitido quando ela voluntariamente apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. Já a empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.



O QUE É ?

É o trabalho realizado em condições especiais com vistas à proteção da mulher grávida ou em fase de amamentação.

<http://www.portaldaindustria.com.br>



/cnibrasil



/cni_br



/cnibr



/cnibweb



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA