



Reforma Trabalhista

“O impacto das mudanças na reforma trabalhista no dia a dia das relações de trabalho dos clubes”

VALTER PICCINO - CONSULTOR



LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e as Leis n 6.019 de 03 de janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990, e 8.212 de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho...

DL 5.452/1943 – CLT; Lei 6.019/74 – Temporário e Terceirização; Lei 8.036/90 – FGTS e Lei 8.212/91 – Fontes custeio da Previdência Social

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO:



- Prevalência dos Acordos e Convenções Coletivas sobre as regras estabelecidas na CLT, exceto para questões envolvendo normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal, número de dias de férias, saúde, segurança e higiene do trabalho, FGTS, 13º salário, seguro-desemprego, salário-família, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros;



PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO:



- Preponderância das normas estabelecidas através de Acordos Coletivos sobre aquelas previstas em Convenções Coletivas, não mais sendo aplicável a regra de que os Acordos Coletivos seriam preponderantes somente naquilo em que fossem mais favoráveis;



PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO:



- Os empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31) poderão estipular livremente as condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia legal e preponderância sobre eventuais normas coletivas, observadas certas limitações.



- A nova lei veda expressamente estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos;
- A chamada "ultratatividade" – manutenção das cláusulas da norma vencida até que nova norma venha a ser firmada entre as partes – que vinha sendo declarada pela Justiça do Trabalho, foi vedada expressamete pela nova lei.

ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA:



- O desconto da contribuição sindical deixa de ser obrigatorio como anteriormente, ficando tal desconto condicionado à autorização prévia e expressa do empregado.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:



DISPENSA COLETIVA:



- A nova lei diz não ser necessária negociação coletiva de trabalho para realizar dispensa coletiva – dispensa em massa, o que até aqui vinha sendo imposto pela Justiça do Trabalho.



- Planos de demissão voluntária estipulados em convenções ou acordos coletivos de trabalho ensejarão quitação total do contrato de trabalho, salvo estipulação em contrário ajustada entre as partes.

PDV - PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:



FÉRIAS:



- Possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um;
- Ainda em relação às férias, os empregados sob o regime de tempo parcial passam a ter direito a férias de 30 dias após cada período de 12 meses de trabalho, não mais estando sujeitos às regras de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas;
- Possibilidade de fracionamento de férias aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

- O sistema de compensação de jornada de trabalho conhecido como "Banco de Horas", anteriormente autorizado somente via norma coletiva, passa a ser autorizado por acordo individual com o trabalhador, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;
- Extinção do direito às horas "in itinere", assim consideradas aquelas que o trabalhador incorria no percurso entre sua residência e o local de trabalho, quando o empregador fornecia transporte até local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

JORNADA:



- As horas extras decorrentes da ausência de concessão de intervalo intrajornada, antes consideradas como pagamentos de natureza salarial, passam a ser expressamente tratadas como verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas.
- Paralelamente, o tempo de intervalo intrajornada poderá ser alvo de negociação coletiva desde que respeitado o período mínimo de 30 minutos;

JORNADA:



- Os períodos em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para realização de atividades particulares, assim como alimentação, descanso, lazer, estudo, relacionamento pessoal, troca de uniforme quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca dentro da empresa, entre outros, passam a ser expressamente considerados como tempo em que o empregado não está à disposição do empregador, não sendo devido o pagamento de horas extras pelo período correspondente caso ocorra fora da jornada;

JORNADA:



- Possibilidade de se pactuar o sistema de jornada de trabalho 12x36 por acordo individual (anteriormente tal estrutura somente poderia ser implementada por norma coletiva), desde que observados ou indenizados os períodos de intervalo para repouso e alimentação;

JORNADA:



- O trabalho em regime de tempo parcial – antes definido como aquele cuja duração não excedia a 25 horas semanais , passa a ser considerado como aquele que não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais;
- Extinção do direito ao intervalo de 15 minutos concedido às mulheres antes do início da prestação de trabalho em horas extraordinárias.

JORNADA:



TRABALHO INTERMITENTE:



- Instituição do contrato de trabalho intermitente — assim considerado aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade determinada em horas, dias ou meses.



- Passa a ser regulamentado e os empregados sob tal sistema passam a ser expressamente excluídos do regime de controle de jornada, desde que tal condição esteja devidamente prevista em contrato de trabalho.

TELETRABALHO: (home office)



EQUIPARAÇÃO SALARIAL:



- Possibilidade de estabelecimento de salários distintos para empregados com diferença de 04 anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador, mantido o requisito atual de 02 anos na mesma função;
- Os requisitos para equiparação salarial não serão aplicáveis quando a empresa adotar, por meio de norma interna, ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho;

- A equiparação salarial somente será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando extinta a possibilidade de equiparação com paradigmas remotos.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL:



NATUREZA INDELIZATÓRIA:



- Deixam de ter natureza salarial os pagamentos feitos a título de diárias para viagem, abonos, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro) e prêmios (liberalidades concedidas em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no desempenho das atividades), os quais deixam de incorporar o contrato de trabalho e de constituir base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

- Possibilidade de rescisão contratual por mútuo acordo, prevendo o pagamento do aviso prévio e da multa do FGTS em montantes reduzidos, bem como a possibilidade de o empregado movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS;
- Alteração do prazo para pagamento das verbas rescisórias em caso de aviso prévio trabalhado;
- Extinção da obrigação de homologação da rescisão dos contratos de trabalho.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:



SOLUÇÃO DE CONFLITOS:



- Possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem para empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o limite máximo é de R\$ 5.531,31);
- Regulamentação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

- Obrigatoriedade de constituição de comissão interna de empregados para as empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de representar os trabalhadores perante a administração da empresa;
- O mandato dos membros da comissão será de 1 ano, sendo garantida estabilidade provisória de até 1 ano após o término do mandato.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES:



DANO EXTRAPATRIMO- NIAL:



- O dano extrapatrimonial (danos morais) passa a ser regulamentado nas relações de trabalho, sendo fixados parâmetros para definição do valor da indenização.



- Honorários periciais passam a ser devidos pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que tal parte seja beneficiária da Justiça Gratuita, com a possibilidade de tal ônus ser arcado pela União;
- Os advogados passam a ter direito aos honorários de sucumbência, variando de 5% a 15% sobre o valor da liquidação da sentença.

PROCESSO DO TRABALHO:



TERCERIZAÇÃO:



- Previsão expressa quanto à possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa;
- Assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à alimentação quando oferecida em refeitório; serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho.

Obrigado!

Dr. Valter Piccino - Consultor

juridico@sindiclubesp.com.br

Tel. (11) 5054-5464



www.sindiclubesp.com.br