

CARTILHA DA **REFORMA** TRABALHISTA



LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Principais alterações na CLT que vão impactar a rotina das cooperativas e de seus empregados.

APRESENTAÇÃO



Temos um novo cenário para as relações de trabalho no Brasil. Um contexto que é fruto de debate intenso entre diversos atores, e nós, do Sistema OCB, participamos ativamente de toda a construção. Aliás, não poderia ser diferente. No cooperativismo, o maior capital são as pessoas, e manter a harmonia na relação entre as cooperativas, enquanto empregadoras, e os empregados é parte essencial nesse processo.

Nas discussões, contamos com a contribuição direta da Frente Parlamentar do Cooperativismo (Frencoop). E será em novembro deste ano, mais especificamente no dia 11, que vão passar a valer oficialmente as regras estabelecidas na Lei nº 13.467/2017. Trata-se da legislação referente à Reforma Trabalhista, a qual vem para adequar as relações de trabalho à realidade econômica, social e tecnológica brasileira.

Isso mesmo, a Lei nº 13.467/2017 altera dispositivos da Consolidação das Legislações de Trabalho (CLT), que é de 1943, trazendo interpretação baseada na atualidade. Alguns pontos dessa nova legislação, vale ressaltar, merecem atenção especial, considerando o dia a dia das cooperativas. Pensando em auxiliá-los nesse processo de adequação, elaboramos esta cartilha, dando destaque às matérias que poderão ter maior impacto nesse convívio diário.

É bom lembrar que a Lei nº 13.467/2017 vai tratar, particularmente, das relações de trabalho entre cooperativas, na qualidade de empregadoras, e seus respectivos empregados, assim entendidos aqueles trabalhadores contratados pelo regime de trabalho da CLT. Já as relações entre cooperativas e cooperados seguem regras específicas, como as que estão previstas na Lei nº 5.764/1971 e outras legislações pertinentes ao modelo de negócio cooperativo.

Como participantes da construção desse novo cenário trabalhista, representando o movimento cooperativista brasileiro, esperamos que a nova legislação venha somar para um ambiente cada vez mais justo e favorável, de entendimento nas relações de trabalho entre cooperativas e seus empregados. Um ambiente assim, certamente, resultará em mais crescimento para o cooperativismo e, consequentemente, para o todo o Brasil.

SUMÁRIO

- 1 Configuração de grupo econômico
- 2 Tempo à disposição do empregador
- 3 Responsabilidade do sócio que se retira da sociedade, sucessão de empregadores e obrigações trabalhistas
- 4 Multa por empregado sem registro na CTPS
- 5 Multa por ausência de informação dos dados do empregado
- 6 Uso de uniforme pelos empregados
- 7 Horas *in itinere* não computadas na jornada de trabalho
- 8 Regulamentação da jornada especial de 12hx36h
- 9 Prorrogação de jornada em ambientes insalubres
- 10 Acordo de prorrogação e compensação de jornada
- 11 Horas extras e banco de horas
- 12 Intervalo intrajornada: redução e pagamento
- 13 Verbas que não integram a remuneração ou o salário de contribuição do empregado
- 14 Gratificações, comissões e prêmios
- 15 Equiparação salarial e quadro de carreira/plano de carreira, cargos e salários
- 16 Férias: novas regras sobre fracionamento e início do período de gozo
- 17 Rescisão do contrato individual de trabalho

- 17.1 Comunicação da rescisão e recibo de quitação
- 17.2 Pagamento das verbas rescisórias
- 17.3 Rescisão do contrato individual de trabalho por acordo entre as partes
- 17.4 Nova modalidade de dispensa por justa causa: perda da habilitação profissional
- 18 Plano de demissão voluntária
- 19 Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas
- 20 Representação dos empregados no local de trabalho
- 21 Valorização e eficácia da negociação coletiva
 - 21.1 Prevalência sobre a lei e intervenção mínima do Poder Judiciário
 - 21.2 O que pode ser negociado coletivamente
 - 21.3 O que não pode ser negociado coletivamente
 - 21.4 Prevalência do acordo coletivo de trabalho sobre a convenção coletiva de trabalho
 - 21.5 Proibição da ultratividade das normas coletivas de trabalho
- 22 Contrato de trabalho do autônomo
- 23 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial
- 24 Contrato de trabalho intermitente
- 25 Contrato de teletrabalho
- 26 Mudança no recolhimento da contribuição sindical



1

CONFIGURAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Comentários:

A nova lei estabeleceu 3 (três) requisitos que, somados, caracterizam a formação de grupo econômico, não bastando, apenas, a identidade de sócios. Além da relação hierárquica entre as pessoas jurídicas (direção, controle e administração), será necessária a demonstração de interesse integrado, de efetiva comunhão de interesses e de atuação conjunta entre as pessoas jurídicas para que elas sejam consideradas um grupo econômico. Sem esses 3 (três) requisitos devidamente demonstrados, uma ou mais cooperativas, por exemplo, não poderão ser consideradas grupo econômico para fins de responderem, de forma conjunta e solidária, pelas obrigações trabalhistas contraídas por qualquer uma delas.

2

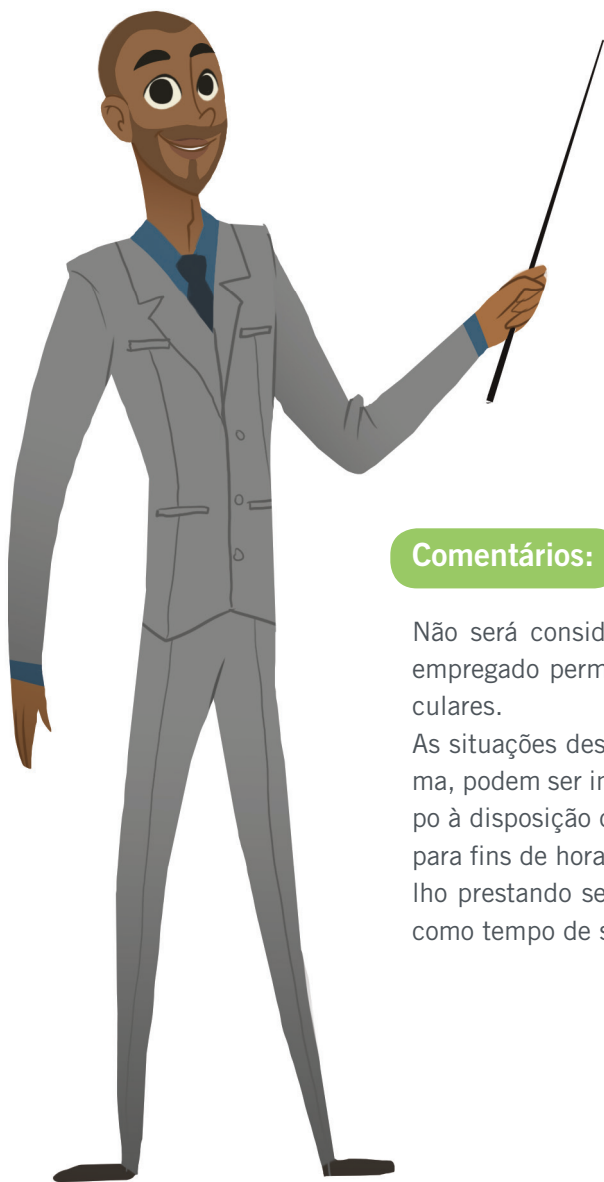
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- 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.



Comentários:

Não será considerado tempo à disposição da cooperativa aquele em que o seu empregado permanecer no local de trabalho para atender a seus interesses particulares.

As situações descritas no parágrafo 2º do artigo 4º são exemplificativas; dessa forma, podem ser incluídas outras situações que também não serão consideradas tempo à disposição da cooperativa, ou seja, não serão contadas na jornada de trabalho para fins de hora extra. Os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ou por motivo de acidente de trabalho são contados como tempo de serviço para fins de indenização e de estabilidade.

3

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO QUE SE RETIRA DA SOCIEDADE, SUCESSÃO DE EMPREGADORES E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois 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.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.



Comentários:

O cooperado que se retira da cooperativa ficará responsável, de forma subsidiária aos demais cooperados, pelos débitos e obrigações trabalhistas da cooperativa, mas apenas em relação ao período em que figurou como cooperado e somente em ações judiciais ajuizadas até 2 (dois) anos contados da sua retirada da cooperativa. Além disso, o cooperado retirante será o terceiro na ordem de preferência de eventual execução trabalhista, atrás da cooperativa e dos cooperados atuais. Contudo, caso seja comprovada fraude na alteração societária, o cooperado retirante responderá de forma solidária com os demais cooperados.

4

MULTA POR EMPREGADO SEM REGISTRO NA CTPS

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput* deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)

Comentários:

A nova lei aumentou a multa por empregado não registrado. A multa tinha o valor de 1 (um) salário-mínimo regional, acrescido do mesmo valor em cada reincidência. Com a nova lei, a cooperativa que não registrar seu empregado celetista ficará sujeita à multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, mantendo-se o acréscimo do mesmo valor em cada reincidência.



5

MULTA POR AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO DOS DADOS DO EMPREGADO

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Comentários:

A cooperativa que não informar os dados do seu empregado (qualificação civil, data de admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias etc.), conforme o artigo 41 do parágrafo único da CLT, ficará sujeita à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.



6

USO DE UNIFORME PELOS EMPREGADOS

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio 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.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Comentários:

Cabe à cooperativa definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho, inclusive com a possibilidade de inclusão de logomarcas no uniforme dos seus empregados. A higienização dos uniformes passou a ser de responsabilidade do empregado, salvo quando houver necessidade de procedimentos ou produtos diferenciados em relação às vestimentas de uso comum, caso em que a higienização dos uniformes ficará sob a responsabilidade da cooperativa.



7

HORAS *IN ITINERE* NÃO COMPUTADAS NA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Comentários:

O tempo gasto pelo empregado para se deslocar até o local de trabalho, em condução própria ou fornecida pela cooperativa, mesmo sendo o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, não mais será contado na jornada de trabalho e não mais será considerado tempo à disposição da cooperativa. Assim, o tempo de deslocamento do empregado, tanto na ida quanto na volta do trabalho, não será incluído na duração da jornada de trabalho.



8

REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA ESPECIAL DE 12HX36H

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Comentários:

A duração normal da jornada de trabalho continua a mesma (8 horas diárias e 44 horas semanais). A nova lei regulamentou a jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso para qualquer atividade da cooperativa ou do seu empregado. Essa jornada de trabalho (12hx36h) deve ser negociada em acordo individual escrito entre a cooperativa e seu empregado, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Os intervalos para repouso e alimentação devem ser cumpridos ou indenizados.



9

PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Comentários:

Não mais será necessária a solicitação de autorização/licença prévia do Ministério do Trabalho em jornadas de trabalho realizadas em ambientes insalubres, inclusive para as jornadas de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, desde que tal possibilidade de prorrogação conste da convenção coletiva de trabalho (CCT) ou de acordo coletivo de trabalho (ACT).



ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Art. 59.....

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Comentários:

O empregado poderá prestar mais horas de serviço em determinados dias para que, em outros dias, possa trabalhar menos, sem que essas horas configurem horas extras. O acordo de compensação de horas deverá ser feito entre o empregado e a cooperativa por meio de acordo individual tácito ou por escrito. A compensação de jornada também pode ser negociada em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Em caso de não atendimento das exigências legais para compensação da jornada, a cooperativa terá que pagar apenas o adicional de hora extra, desde que as horas realizadas não ultrapassem a duração máxima semanal. Mesmo que as horas extras sejam prestadas com habitualidade, o acordo de compensação de jornada não será descaracterizado/invalidado.





HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

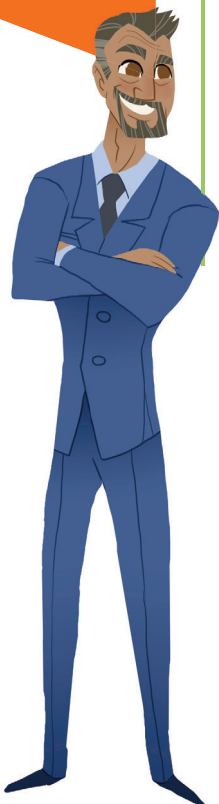
§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Art. 59-B......

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Comentários:

A duração normal da jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, à exceção da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Na jornada normal de trabalho, poderá haver o acréscimo de 2 (duas) horas extras diárias, mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. A remuneração da hora extra é de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal. Caso as horas extras não tenham sido compensadas à época da rescisão contratual, serão pagas ao empregado, calculadas sobre o valor da remuneração, na data da rescisão. Já o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito (compensação em até seis meses) ou por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (compensação em até um ano). A prestação de horas extras habituais não descaracteriza/invalida o banco de horas.



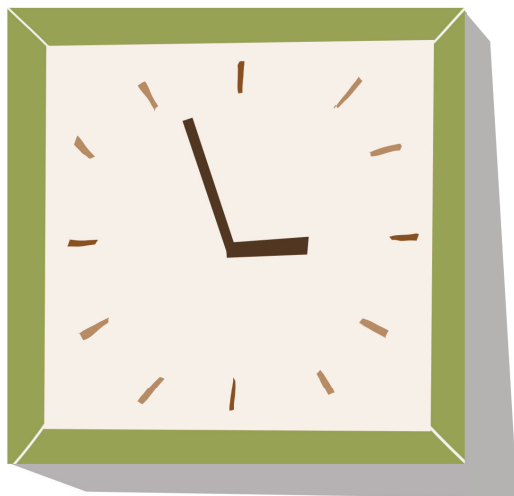
INTERVALO INTRAJORNADA: REDUÇÃO E PAGAMENTO

Art. 71.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Comentários:

A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implicará o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, e não de todo o período de intervalo, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal.



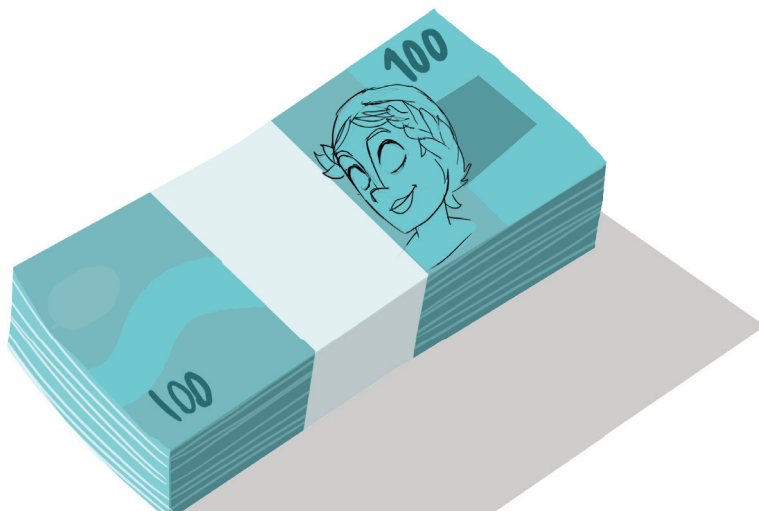
VERBAS QUE NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO OU O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO

Art. 457.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Comentários:

As diárias (mesmo quando excederem 50% do salário do empregado), os abonos, as ajudas de custo, o auxílio-alimentação e os prêmios, ainda que habituais, não mais integram a remuneração do empregado e, também, não mais incorporam ao contrato individual de trabalho do empregado e, ainda, não servem de base de cálculo para qualquer encargo trabalhista e/ou previdenciário. No caso do auxílio-alimentação, é proibido o seu pagamento em dinheiro, sob pena de, em sendo pago em dinheiro, o valor do auxílio-alimentação integrar o salário do empregado.



GRATIFICAÇÕES, COMISSÕES E PRÊMIOS

Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (NR)

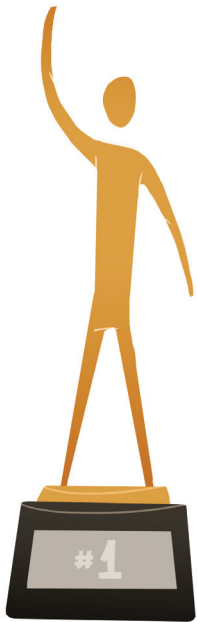
Art. 468.

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Comentários:

Integrarão o salário do empregado apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pela cooperativa. Poderá a cooperativa, por mera liberalidade, conceder prêmios em favor do seu empregado ou de um grupo de empregados em razão do desempenho no exercício de suas atividades. O prêmio não integrará o salário. Quando a cooperativa determinar que o empregado volte ao cargo efetivo originariamente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, com ou sem justo motivo, o empregado não terá direito à manutenção do pagamento dessa gratificação, independentemente do tempo de exercício da função de confiança desempenhada.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL E QUADRO DE CARRERA/PLANO DE CARRERA, CARGOS E SALÁRIOS

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com 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.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão 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.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....
§ 5º 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 a vantagem em ação judicial própria.



Comentários:

Sendo idêntica a função desempenhada, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial (mesmo local de trabalho), será reconhecida a equiparação salarial, não podendo haver qualquer tipo de discriminação entre os empregados. Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com 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. A equiparação salarial não será aplicada 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. Não será mais necessária qualquer forma de homologação ou registro em órgão público quando houver quadro de carreira ou plano de cargos e salários. Nestes casos, ficam facultadas que as promoções sejam feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, o que, antes da reforma trabalhista, não era possível, pois a regra da alternância era obrigatória. Fica excluída a possibilidade de pedido de equiparação salarial com um empregado que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação salarial com um terceiro empregado. Portanto, só será possível a equiparação salarial em relação ao empregado paradigma imediato e com qual o autor do pedido de equiparação salarial tenha trabalhado.

16

FÉRIAS: NOVAS REGRAS SOBRE FRACIONAMENTO E INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Comentários:

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado e que um dos períodos seja de, no mínimo, 14 (quatorze) dias e que os outros 2 (dois) não sejam inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada período. As férias não poderão ter início no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



17

RESCISÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

17.1 COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO E RECIBO DE QUITAÇÃO

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado)

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Comentários:

Deixa de ser necessária a assistência do sindicato (laboral) representante dos empregados ou do órgão do Ministério do Trabalho na homologação da rescisão do contrato de trabalho do empregado. Basta a cooperativa anotar a rescisão na CTPS do empregado e comunicar aos órgãos competentes (Ministério do Trabalho e/ou Superintendências Regionais do Trabalho). A cooperativa deverá especificar, no recibo de quitação e/ou no instrumento de rescisão contratual, a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu respectivo valor.



17.2 PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Art. 477.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....
§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Comentários:

A cooperativa poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Se o empregado for analfabeto, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito apenas em dinheiro ou depósito bancário. O prazo para pagamento das verbas especificadas no instrumento de rescisão/recibo de quitação é de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Independentemente do cumprimento ou não do aviso prévio, a cooperativa deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até 10 (dez) dias a contar da extinção do contrato de trabalho do empregado.

17.3 RESCISÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Comentários:

O empregado e a cooperativa poderão negociar o término do contrato de trabalho. Se a dispensa for combinada entre o empregado e a cooperativa, o aviso prévio (indenizado) e a multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS serão devidos apenas pela metade. As demais verbas trabalhistas serão devidas em sua integralidade. Já a movimentação/saque da conta vinculada ao FGTS poderá ser feita até o limite de 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, ficando proibida a habilitação do empregado no Programa de Seguro-Desemprego.



17.4 NOVA MODALIDADE DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA: PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 482.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Comentários:

A perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, pode gerar a dispensa por justa causa do empregado. Para as profissões regulamentadas por lei (advogado, médico, engenheiro, contador etc.) ou, por exemplo, para os motoristas, a perda da habilitação profissional, mediante conduta com dolo, possibilitará à cooperativa dispensar o empregado por justa causa.

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Comentários:

A adesão, pelo empregado, ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, vai gerar a plena e irrevogável quitação de todos os direitos da relação empregatícia, não podendo o empregado reclamar esses direitos, posteriormente, na Justiça do Trabalho, salvo se a cooperativa e o empregado estipularem o contrário quando da adesão ao PDV.



TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Comentários:

Durante a vigência ou não do contrato de emprego, o empregado e a cooperativa poderão firmar documento de quitação anual de obrigações trabalhistas, que deverá conter, de maneira discriminada, as obrigações trabalhistas cumpridas mensalmente. O termo de quitação deverá ser firmado perante o sindicato (laboral) que representa o empregado e terá eficácia liberatória para a cooperativa de todas as parcelas nele especificadas.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

- I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

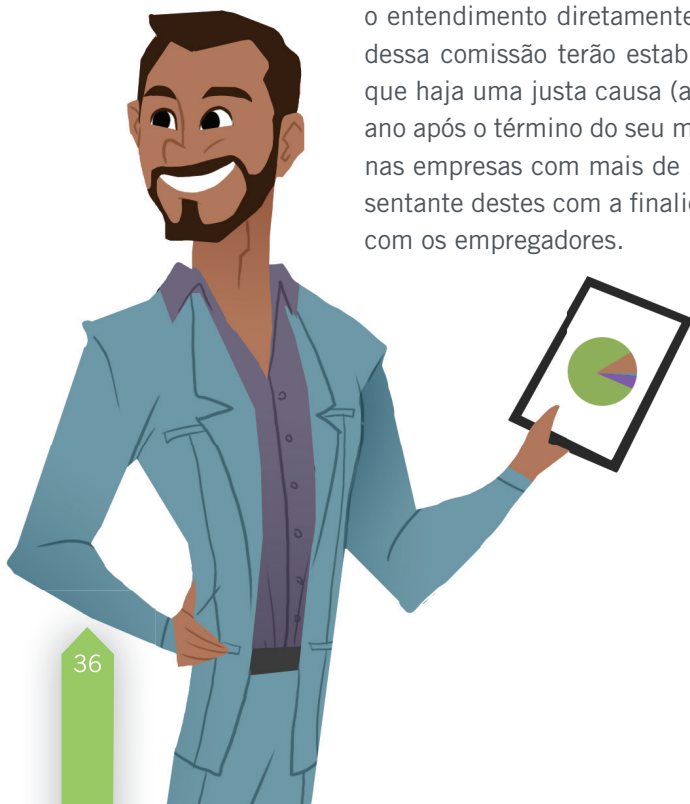
§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Comentários:

Nas cooperativas com mais de 200 (duzentos) empregados, fica assegurada a eleição de uma comissão de 3 (três) a 7 (sete) empregados para promover o diálogo e o entendimento diretamente com a administração da cooperativa. Os empregados dessa comissão terão estabilidade provisória e não poderão ser dispensados sem que haja uma justa causa (a dispensa deve ser motivada) no período de até 1 (um) ano após o término do seu mandato na comissão. A Constituição Federal prevê que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.



21

VALORIZAÇÃO E EFICÁCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

21.1 PREVALÊNCIA SOBRE A LEI E INTERVENÇÃO MÍNIMA DO PODER JUDICIÁRIO

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei

(...)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

Art. 8º

(...)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)

Comentários:

As convenções coletivas (celebradas entre o sindicato de empregados em cooperativas e o sindicato de cooperativas) e os acordos coletivos de trabalho (celebrados entre a cooperativa e o sindicato representante dos seus empregados) passam a valer sobre a legislação para criar, reforçar e dispor sobre direitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho somente poderá interferir na negociação coletiva para verificar se o acordo coletivo ou a convenção coletiva foi celebrado por partes legítimas e capazes, se o que foi negociado é permitido por lei (objeto lícito) e se a forma da negociação coletiva é prevista ou não proibida por lei (artigo 104 do Código Civil).

21.2 O QUE PODE SER NEGOCIADO COLETIVAMENTE

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - 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;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Comentários:

As matérias que as cooperativas, os sindicatos representantes de empregados em cooperativas (laboral) e os sindicatos representantes de cooperativas (patronal) poderão negociar, via acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, estão dispostas no texto da nova lei (artigo 611-A). O rol do artigo 611-A é meramente exemplificativo, ou seja, outras matérias podem ser negociadas de forma coletiva, desde que não haja proibição expressa na própria lei.



21.3 O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO COLETIVAMENTE

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - 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;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - 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;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Comentários:

Alguns direitos trabalhistas não poderão ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva. Esses direitos trabalhistas inegociáveis estão dispostos no texto da nova lei (artigo 611-B) e são taxativos (rol fechado). As cooperativas, os sindicatos de empregados em cooperativas (laboral) e os sindicatos de cooperativas (patronal) não poderão reduzir ou extinguir esses direitos por meio de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.



21.4 PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (NR)

Comentários:

O que for negociado no acordo coletivo de trabalho (celebrado entre a cooperativa e o sindicato representante dos seus empregados) prevalece sobre o que for negociado em uma convenção coletiva de trabalho (celebrada entre o sindicato de cooperativas e o sindicato de empregados em cooperativas).



21.5 PROIBIÇÃO DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 614.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (NR)

Comentários:

As condições de trabalho negociadas nas convenções ou nos acordos coletivos não integram os contratos individuais de trabalho dos empregados em cooperativas, possuindo prazo de vigência de, no máximo, 2 (dois) anos, a ser respeitado pelas partes negociantes.

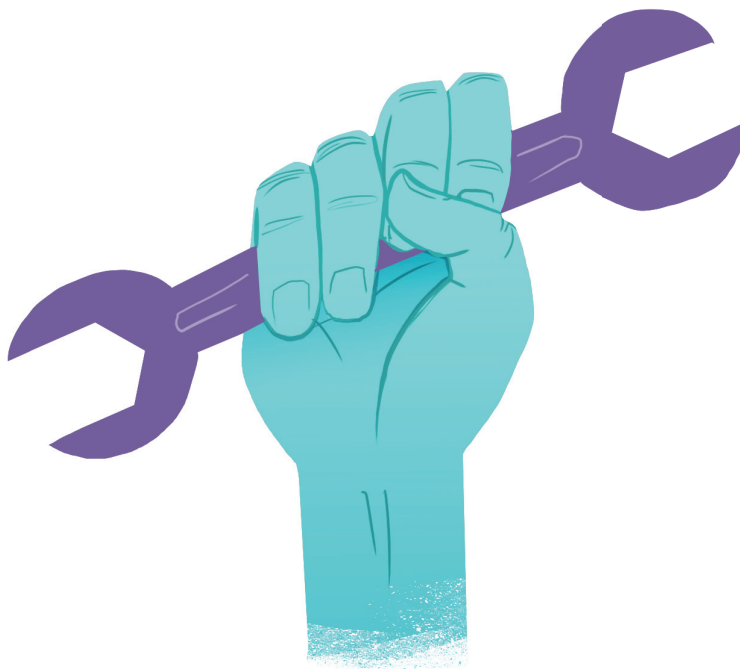


CONTRATO DE TRABALHO DO AUTÔNOMO

Art. 442-B. 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 desta Consolidação.

Comentários:

O trabalhador autônomo poderá ser contratado pela cooperativa, inclusive mediante exclusividade, de maneira contínua ou não, para prestar seus serviços. Neste caso, desde que observados os requisitos legais para ser enquadrado como autônomo, o vínculo de emprego não será reconhecido, em face da ausência de algumas das condições legais presentes no artigo 3º da CLT.



CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....
§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR)

Comentários:

Há a possibilidade de a cooperativa contratar empregados em regime de trabalho parcial, ou seja, para exercício de jornada de trabalho de 26 (vinte e seis) horas até 30 (trinta) horas por semana.



CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....
§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (NR)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

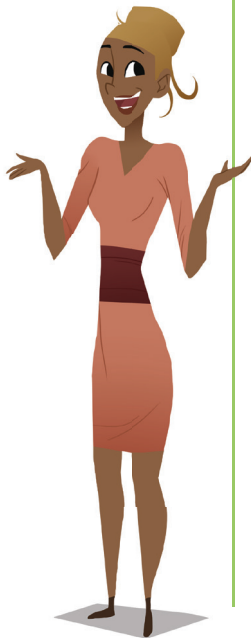
§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.



§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Comentários:

É possível a contratação, pela cooperativa, de trabalhadores em regime de trabalho intermitente, nas mais diversas atividades da cooperativa ou dos trabalhadores (exceto para os aeronautas), na condição de trabalho sob vínculo de emprego. O trabalho intermitente alterna períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. A cooperativa faz um contrato de trabalho intermitente com o empregado, que fica aguardando ser convocado pela cooperativa para prestar o trabalho em determinado período (por hora, dia ou mês).

CONTRATO DE TELETRABALHO



Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

Comentários:

O teletrabalho, que passa a ser nova modalidade de trabalho regulamentada na CLT, é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da cooperativa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, e não se confunde com o trabalho externo.



MUDANÇA NO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

..... (NR)

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

..... (NR)

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

..... (NR)

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (NR)

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

..... (NR)

Comentários:

A contribuição sindical, também conhecida como imposto sindical, não acabou e continua sendo devida, pelos empregados em cooperativas (categoria profissional) ou pelas cooperativas (categoria econômica), em favor dos legítimos sindicatos representantes de cada categoria (laboral ou patronal). O que muda é que o recolhimento da contribuição sindical não é mais compulsório/obrigatório e deve ser autorizado, prévia e expressamente, pelo empregado em cooperativa (no caso da contribuição sindical laboral) ou pela cooperativa (no caso da contribuição sindical patronal). As cooperativas deverão descontar, da folha de pagamento dos seus empregados, a contribuição sindical laboral, desde que o sindicato, que representa o empregado da cooperativa, notifique a cooperativa acerca do desconto e desde que o empregado autorize esse desconto de forma expressa e prévia.







