

# informe **Sindical**



**Confederação Nacional do Comércio  
de Bens, Serviços e Turismo**

## **Decreto inclui supermercados e hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos**

O Poder Executivo emitiu o Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017, publicado no *Diário Oficial da União* (DOU) em edição de 17 de agosto de 2017, Seção I, página 1, para incluir o comércio varejista de supermercados e de hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.

Referido Decreto nº 9.127/2017 alterou o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que aprovou o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 (dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos), incluindo ditas atividades na relação anexa do mesmo.

Pondere-se que, no âmbito do comércio, a Lei nº 10.101/2000, que disciplina a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, autoriza, nos artigos 6º e 6º-A, que o comércio em geral possa funcionar aos domingos e aos feriados.

No primeiro caso – abertura aos domingos –, referida Lei nº 10.101/2000 não remete a qualquer necessidade de celebração de convenção coletiva, é no segundo caso – abertura aos feriados – que se condiciona à necessidade de celebração de convenção coletiva. De qualquer forma, em ambas as hipóteses, há que se observar a legislação municipal, se houver.

O Decreto, que de forma imprópria insere o supermercado e o hipermercado como se categoria econômica fosse, pois apenas constituem porte de empresa para efeitos de comercialização de gêneros alimentícios (comércio

varejista de gêneros alimentícios, 2º grupo – comércio varejista – do plano da CNC, na forma do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho), poderá trazer impactos negativos em função desse aparente conflito de normas.

Isso porque o Decreto daria a entender que estaria autorizada, sem qualquer condição, a abertura dos supermercados e/ou hipermercados aos domingos e aos feriados, situação que poderia colidir com a citada Lei nº 10.101/2000, que condiciona a abertura do comércio em geral aos feriados à celebração de convenção coletiva de trabalho, trazendo grande insegurança jurídica para as empresas em função da criação de indesejável passivo trabalhista.

Ressaltamos que a jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento no sentido de que é necessário observar os dois requisitos trazidos pela Lei nº 11.603/2007 (que alterou a Lei nº 10.101/2000): a observância da lei municipal e a existência de convenção coletiva de trabalho autorizando o trabalho em dia de feriado.

Em função disso, por cautela, até para evitar autuação da fiscalização do trabalho, recomenda-se que os sindicatos que representam o comércio varejista de gêneros alimentícios mantenham o procedimento que vem sendo até aqui utilizado, qual seja, a inclusão de cláusula na convenção coletiva de trabalho para abertura do comércio aos feriados, até que a questão seja definida pelo Judiciário Trabalhista.

Cont. da pág. 1

Segue a íntegra do referido Decreto.

DECRETO Nº 9.127, DE 16 DE AGOSTO DE 2017

Altera o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, para incluir o comércio varejista de supermercados e de hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, item IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, DECRETA:

Art. 1º O Anexo ao Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º .....

.....  
 .....  
 II – COMÉRCIO  
 .....

15) Feiras-livres e mercados, comércio varejista de supermercados e de hipermercados, cuja atividade preponderante seja a venda de alimentos, inclusive os transportes a eles inerentes.

.....  
 ..... " (NR)

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de agosto de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

\_\_\_\_\_  
 MICHEL TEMER

Marcos Pereira

## A reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 – O que pode ser negociado prevalecendo sobre o legislado

A Lei nº 13.467, de 13/07/2017, alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reforma trabalhista foi ampla e sua principal característica foi a valorização da negociação coletiva como instrumento de regulamentação das condições de trabalho, sem a extinção de direitos dos trabalhadores.

O novo art. 611-A da CLT exemplificou alguns direitos que podem ser negociados por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e acordo individual (direto com o empregador), com prevalência sobre a lei. Elaboramos um quadro informativo para melhor compreensão do tema.

O QUE PODE SER NEGOCIADO		
REFORMA TRABALHISTA – Lei nº 13.467/2017	Convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (direto com empregador)
Hora extra (art. 59, CLT)	sim	sim
Banco de horas para compensação em até seis meses (§ 5º, art. 59, CLT)	sim	sim
Banco de horas anual (§ 2º, art. 59 e art. 611-A, II, CLT)	sim	não
Compensação de jornada no mesmo mês (§ 6º, art. 59, CLT)	sim	sim
Jornada de trabalho 12x36 (art. 59-A, CLT)	sim	sim
Parcelamento de férias – em até três vezes (§ 1º, art. 134, CLT)	não	sim
Horário do intervalo de descanso para trabalhadora lactante (§ 2º, art. 396, CLT)	não	sim
Contrato de trabalho do empregado portador de diploma de nível superior e cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social (parágrafo único, art. 444, CLT)	não	sim
Demissão em comum acordo (art. 484-A, CLT)	não	sim
Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais – art. 7º, XIII, CF (art. 611-A, I, CLT)	sim	não
Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas (art. 611-A, III, CLT)	sim	não

Cont. na pág. 3

Cont. da pág. 2

REFORMA TRABALHISTA – Lei nº 13.467/2017	Convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho	Acordo individual (direto com empregador)
Adesão ao Programa Seguro-Emprego – Lei nº 13.189/2015 (art. 611-A, IV, CLT)	sim	não
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 (art. 611-A, I, CLT)	sim	não
Regulamento empresarial (art. 611-A, VI, CLT)	sim	não
Representante dos trabalhadores no local de trabalho (art. 611-A, VII, CLT)	sim	não
Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente (art. 611-A, VIII, CLT)	sim	não
Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual (art. 611-A, IX, CLT)	sim	não
Modalidade de registro de jornada de trabalho (art. 611-A, X, CLT)	sim	não
Troca do dia de feriado (art. 611-A, XI, CLT)	sim	não
Identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz (art. 611-A, I, CLT)	sim	não
Enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII, CLT)	sim	não
Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, XIII, CLT)	sim	não
Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo (art. 611-A, XIV, CLT)	sim	não
Participação nos lucros ou resultados da empresa (art. 611-A, XV, CLT)	sim	não

## TST confirma dispensa por justa causa de analista que criticou empresa em site de revista

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a justa causa aplicada pela Tata Consultancy Services do Brasil Ltda. ao dispensar um analista de desenvolvimento. O empregado, em comentário no site da revista *Info Exame*, fez críticas à atuação e às condições de trabalho da empresa.

Dispensado em 2009, o analista de desenvolvimento pleno, contratado em 2006 pela Tata para trabalhar no Banco Real (atual Banco Santander Brasil S.A.), argumentou, na reclamação trabalhista, que não deu motivo para tão severa punição. Em depoimento, disse que fez os comentários, na condição de leitor da revista, porque a empresa havia comunicado por e-mail aos empregados que não iria pagar o aumento do dissídio coletivo, e mesmo assim estava abrindo novas vagas. Como membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), afirmou ter detectado inúmeras irregularidades, e por isso comentou também que a empresa poderia ser lacrada pela fiscalização.

Em decisão anterior, a Segunda Turma do TST havia revertido a justa causa, por considerar que não houve a necessária gradação na pena na demissão

imediate diante da suposta falta grave, sem advertências anteriores. Com base nos depoimentos do analista e das testemunhas devidamente registrados no acórdão regional, a Turma entendeu que ele não cometeu falta grave ao divulgar mensagens relativas a assuntos internos da empresa na internet, mas apenas fez um desabafo.

Relator dos embargos interpostos à SDI-1 pela empresa, o ministro João Oreste Dalazen assinalou que o TRT é a última instância para exame de fatos e provas, e, no caso, o Regional foi categórico ao registrar a evidência da justa causa por incontinência de conduta, definida no artigo 482, alínea b, da CLT, mesmo porque ficou registrado que a atitude do profissional foi antiética, representando clara quebra de confiança.

Por unanimidade, a SDI-1 proveu os embargos da empresa e restabeleceu a decisão regional no tocante ao reconhecimento da justa causa. O acórdão encontra-se pendente de lavratura e publicação. Processo: ED-RR-207400-63.2009.5.02.0203.

(Fonte: TST Lourdes Tavares/CF)

---



---

**JURISPRUDÊNCIA**


---



---

**“RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO SINDICATO PATRONAL – CONVENÇÃO COLETIVA – COAÇÃO – NULIDADE.** É inválida a convenção coletiva celebrada com coação ao sindicato patronal, já que o temor de dano iminente e considerável ao patrimônio de seus filiados demonstra que a convenção não reflete a livre manifestação de vontade da categoria econômica. Aplicação do art. 151 do Código Civil. Recurso Ordinário conhecido e provido.” (TST-RO-3288-33.2010.5.09.0000, SDC, relatora ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJe 06/04/2017)

**“ACORDO COLETIVO. VALIDADE. REDUÇÃO OU AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.** É juridicamente viável, em face do preceituado na Constituição Federal – art. 7º, XIII e XXVI – que reflete a modernização e flexibilização das normas laborais, pactuação por meio de acordo coletivo jornada dissonante dos limites impostos em lei, desde que, contudo, não gere a desconstrução de direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores.” (TRT 12ª Reg. – RO-0001347-51.2016.5.12.0001, 3ª Câmara, relator Gilmar Cavalieri, DJe 07/08/2017)

---



---

**NOTICIÁRIO • CERSC**


---



---

Reunião do dia 1º de agosto de 2017 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

**Processos analisados:**
**Processo nº 1773**

Interessado: Sindicato do Comércio Atacadista no Estado de Goiás  
Relator: Daniel Mansano

**Processo nº 1883**

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Varginha  
Relator: Aldo Gonçalves

**Processo nº 1970**

Interessado: Alliance Serviços Contábeis  
Relator: Lázaro Gonzaga

**Processo nº 1980**

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de São Lourenço  
Relator: Aldo Gonçalves

**Processo nº 1981**

Interessado: Sindicato do Comércio de Betim, Igarapé, São Joaquim de Bicas, Esmeraldas, Juatuba e Mateus Leme  
Relator: Ivo Dall’Acqua

**Processo nº 2037**

Interessado: Grupo Tasca  
Relator: Lázaro Gonzaga

---

**Informe Sindical**

Publicação mensal – nº 285 – Agosto de 2017

**Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo**

Av. General Justo, 307 – 5º andar – CEP: 20021-130 – Rio de Janeiro – RJ – Tel.: (21) 3804-9211

Fax: (21) 2220-0485 – E-mail: [ds@cnc.org.br](mailto:ds@cnc.org.br)

Editor responsável: **Patrícia Duque** – Chefe da Divisão Sindical

Projeto gráfico e diagramação: **Ascom/PV**

Revisão: **Alessandra Volkert**

Presidente: **Antonio Oliveira Santos**

Vice-presidentes: 1º – Josias Silva de Albuquerque, 2º – José Evaristo dos Santos, 3º – Laércio José de Oliveira. Abram Szajman, Adelmir Araújo Santana, Carlos de Souza Andrade, José Marconi Medeiros de Souza, José Roberto Tadros, Lázaro Luiz Gonzaga, Luiz Carlos Bohn e Luiz Gastão Bittencourt da Silva. Vice-presidente Administrativo: Darci Piana. Vice-presidente Financeiro: Luiz Gil Siuffo Pereira. Diretores: Aldo Carlos de Moura Gonçalves, Alexandre Sampaio de Abreu, Ari Faria Bittencourt, Bruno Breithaupt, Carlos Fernando Amaral, Daniel Mansano, Edison Ferreira de Araújo, Eliezer Viterbino da Silva, Euclides Carli, Francisco Valdeci de Sousa Cavalcante, Itelvino Pisoni, José Arteiro da Silva, José Lino Sepulcri, Leandro Domingos Teixeira Pinto, Marcelo Fernandes de Queiroz, Marco Aurélio Sprovieri Rodrigues, Paulo Sérgio Ribeiro, Pedro José Maria Fernandes Wähmann, Raniery Araújo Coelho, Sebastião de Oliveira Campos e Wilton Malta de Almeida. Conselho Fiscal: Domingos Tavares de Souza, José Aparecido da Costa Freire e Valdemir Alves do Nascimento.

A íntegra desta publicação estará disponível na Internet, em [www.cnc.org.br](http://www.cnc.org.br).

---