



RT INFORMA



Senado aprova o projeto de modernização trabalhista (PLC 38/2017)

Ontem, 11/07/2017, o Senado Federal aprovou o PLC 38/2017 em prol da modernização trabalhista.

O projeto foi aprovado, com 50 votos a favor, 26 contra e 1 abstenção, mantendo-se integralmente o texto aprovado pela Câmara dos Deputados em 26/04/2017. **Com isso, o texto segue diretamente para a sanção do Presidente da República.**

A Importância da aprovação da modernização trabalhista

A modernização trabalhista é essencial para o crescimento do país, pois estimula relações de trabalho baseadas no diálogo, e com uma regulação mais compatível com o mundo do trabalho e produtivo atual.

E, nesse sentido, o texto aprovado adota alguns pontos fundamentais, como o reconhecimento do papel essencial da negociação na regulamentação de condições específicas e adequadas às mais diversas realidades presentes no Brasil. Além disso, se apoia na necessidade de regulamentações de condições de trabalho típicas do mundo atual, como o teletrabalho (ou *home office*), e na premissa de atrair mais segurança jurídica para aspectos produtivos essenciais para a competitividade, como é a terceirização.

Trata-se de um importante passo na construção de um Brasil melhor: produtivo, competitivo, com segurança jurídica, sustentabilidade, ou seja, um ambiente de negócios mais adequado para a geração de empregos, crescimento econômico e melhorias para a vida de toda a sociedade brasileira.

Conheça a seguir algumas das principais mudanças aprovadas.

Negociação Coletiva – especifica que a negociação coletiva tem força de lei, com um rol de temas exemplificativos do que pode ser negociado, e um rol de temas taxativo sobre o que não pode ser negociado, além de outros mecanismos de fortalecimento dos acordos e das convenções coletivos.

Entre o que é permitido negociar (CLT, arts. 611-A), estão listados:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais
- Bancho de horas anual
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas
- Adesão ao programa Seguro-emprego
- Plano de cargos, salários e funções competíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- Regulamento empresarial
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho
- Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual
- Modalidade de registro da jornada de trabalho
- Troca do dia de feriado
- Enquadramento do grau de insalubridade
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo
- Participação nos lucros ou resultados

Já entre o que é proibido negociar (CLT, arts. 611-B), consta do rol do PL:

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS
- Seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS
- Salário mínimo
- Valor nominal do 13º salário
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno
- Proteção do salário, constituindo crime a retenção dolosa
- Salário-família
- Repouso semanal remunerado



- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal
- Número de dias de férias devidas ao empregado
- Gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal;
- Licença maternidade de no mínimo 120 dias
- Licença paternidade
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos
- Aviso prévio proporcional de no mínimo trinta dias, nos termos da lei
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas
- Aposentadoria
- Seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador
- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações do trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos
- Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho
- Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve
- Tributos e outros créditos de terceiro
- Disposições contidas nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

Outros pontos aprovados são:

Ultratividade (CLT, art. 614, §3º) – veda a ultratividade de instrumentos coletivos.

Regras sobre duração de trabalho e jornada (CLT, art. 611-B, parágrafo único) – estabelece que as regras sobre duração de trabalho e jornada não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de proibição de negociação coletiva.

Comissão de representação de empregados (CLT, arts. 510-A a 510-D) – cria a mencionada comissão, destacando-se, na regulamentação, os seguintes aspectos:

Composição:

- 3 empregados nas empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados;
- 5 empregados nas empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados, e
- 7 empregados nas empresas com mais de 5.000.

Objetivos

- representar os empregados perante a administração da empresa;
- encaminhar reivindicações dos empregados;
- assegurar tratamento justo e imparcial e impedir discriminação;
- aprimorar relacionamento entre empresas e empregados, promover diálogo e evitar ou buscar solução para conflitos;
- acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas e as negociações coletivas

Prerrogativas

- mandato de um ano.
- estabilidade da candidatura até um ano após o mandato.

Terceirização (Lei nº 6.019/74 arts. 2º A, 4º A e 4º C) – explicita que a terceirização é permitida em qualquer atividade; e proibiu a contratação de pessoas jurídicas formadas por ex-empregados desligados até 18 meses antes da terceirização.

Teletrabalho (CLT, arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E) - regulamenta o teletrabalho (trabalho a distância ou remoto), dispondo:

- que não está sujeito a controle de jornada;
- que o contrato entre empresa e trabalhador especificará responsabilidade pelos equipamentos e infraestrutura tecnológica;
- que a empresa tem dever de instruir o trabalhador sobre precauções contra acidentes e doenças do trabalho.

Trabalho em tempo parcial (CLT, art. 58-A) - flexibiliza essa modalidade de trabalho pois:

- ampliou o número de horas de trabalho para até 30 horas (não permitida horas extras nesse limite)
- permitiu até 6 horas suplementares caso o contrato de trabalho seja de até 26 horas semanais;

- permite a compensação de horas (até a semana seguinte ao trabalho)

O PL também iguala as férias do tempo parcial com as férias dos empregados no regime comum.

Trabalho Intermitente (CLT, art. 443, caput e §3º, e art. 452-A) - regulamenta essa forma de trabalho, dispondo que:

- a prestação de serviços é de forma descontínua;
- deve conter o valor da hora hora de trabalho, que não pode ser inferior ao mínimo-hora;
- o empregado deve ser chamado até 3 dias antes, tendo 1 dia para resposta;
- é devida indenização recíproca de 50% da remuneração devida em caso de cancelamento da oferta de trabalho aceita;
- deve ser feito pagamento proporcional de direitos trabalhistas (férias, 13º, etc) ao final de cada período de trabalho;
- são garantidas férias obrigatórias para as quais o trabalhador intermitente não pode ser chamado ao trabalho.

Trabalho da Mulher - dispõe que a mulher deverá ser afastada do trabalho (art. 394-A), recebendo adicional de insalubridade, em caso de:

- durante toda a gestação, em caso de atividades insalubres de grau máximo; ou
- durante toda a gestação, se atestado médico recomendar, em caso de atividades insalubres de grau médio ou mínimo; ou
- durante a lactação, se atestado médico assim recomendar, em caso de quaisquer atividades insalubres

Outra mudança aprovada foi a revogação da obrigatoriedade de descanso de 15 minutos para mulheres antes das horas extras (CLT, art. Art. 348)

Negociação Individual (CLT, art. 444) – permite a negociação individual (similar nos temas da negociação coletiva) com empregados de nível superior e alta remuneração (2 vezes o teto da Previdência, atualmente R\$ 11.062,62)

Jornada 12x36 (CLT, art. 59-A e 59-B) - permite a adoção da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por negociação individual, tendo disposto também que a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Banco de Horas (CLT, art. 59) – admite acordo individual para banco de horas, desde que a compensação ocorra em até seis meses (por negociação coletiva compensação em até um ano);

Acordo para rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 484-A) – permite que empregado e empregador façam um acordo para rescindir o contrato de trabalho, hipótese em que o pagamento pela empresa da multa sobre o FGTS e sobre o aviso prévio será 50% menor, e o trabalhador poderá levantar 80% do FGTS.

Quitação anual de verbas trabalhistas (CLT, art. 507-B) – permite a quitação anual de parcelas do contrato de trabalho desde que isso seja feito com participação do sindicato.

Demissão coletiva (CLT, art. 477-A) – dispõe que demissões plúrimas ou coletivas não necessitam de autorização prévia do sindicato ou da celebração de uma convenção ou um acordo coletivo.

Plano de Demissão Voluntária (CLT, art. 477-B) – dispõe que se o plano for previsto em acordo ou convenção coletiva, ele enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Dano Moral e outros (danos extrapatrimoniais) (CLT, arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G) – estabelece requisitos para sua caracterização e limites para as indenizações segundo a seguinte escala no grau da ofensa:

- ofensa leve, até 3 vezes o salário do ofendido ou ofensor;
- ofensa média, até 5 vezes o salário do ofendido ou ofensor;
- ofensa grave, até 20 vezes o salário do ofendido ou ofensor;
- ofensa gravíssima, até 50 vezes o salário do ofendido ou ofensor.

Horas In Itinere (de deslocamento) (CLT, art. 58, §§2º e 3º) – dispõe que o tempo gasto em qualquer transporte da residência do trabalhador até a ocupação do posto de trabalho, e para seu retorno, não será computado na jornada de trabalho;

Minutos que Antecedem e Sucedem a Jornada (CLT, art. 4º, §§1º e 2º) – dispõe que não serão considerados na jornada de trabalho quando destinados a atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal, lazer, esportes.

Higienização de Uniformes e Vestimentas (CLT, art. 456-A) – dispõe que cabe ao empregado, exceto em caso de processos diferentes aos de vestimentas comuns.

Auxílio alimentação, Diárias para Viagem, Prêmios, Abonos, Ajuda de Custo (CLT, art. 457, §2º) – dispõe que não integram a remuneração do trabalhador. No caso do vale alimentação, proíbe pagamento em dinheiro.

Gratificação de função (CLT, arts. 468, §§ 1º e 2º e 457, §1º) – estabelece que não se incorpora ao salário em nenhuma hipótese, exceto no caso de gratificação legal e comissões.

Intervalo Intra jornada (CLT, art. 71, §4º) – prevê que se for concedido intervalo menor do que o exigido, será pago apenas o período suprimido, com natureza indenizatória, e não a hora integral.

Fracionamento de Férias (CLT, art. 134, §§1º, 2º e 3º) – permite em até três períodos, um não inferior a 14 dias, e os restantes não menores que 5 dias, conforme negociação.

Homologação de Acordos na Justiça do Trabalho (CLT, art. 652) – permite que as partes peçam à Justiça do Trabalho a homologação de um acordo extrajudicial (isto é, o realizado fora de uma reclamação trabalhista).

Arbitragem (CLT, art. 507-A) – permite que as partes utilizem a arbitragem nas relações de trabalho se o empregado receber salário superior ao dobro do teto da Previdência (atualmente R\$ 11.062,62).

Honorários de sucumbência (CLT, art. 790-B) e **litigância de má-fé** (art. 793-A a 793-D) – prevê o pagamento de honorários e indenização por má-fé na Justiça do Trabalho. Caso o devedor dos honorários seja beneficiário da justiça gratuita, o crédito dos honorários ficará suspenso por prazo de até dois anos para que o credor demonstre que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor.

Depósito Recursal (CLT, art. 899) – reduz pela metade o depósito para microempresas e empresas de pequeno porte (hoje o valor total é de R\$ 8.959,63 para Recurso Ordinário e de R\$ 17.919,26).

Contribuição Sindical Facultativa (CLT, arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602) – estabelece que a contribuição sindical somente será devida mediante prévia adesão do trabalhador ou do empregador.