

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho



FIERGS CIERGS

REFORMA TRABALHISTA É SANCIONADA SEM VETOS

No último dia 13 de julho, o Poder Executivo sancionou a proposta de Modernização da Legislação Trabalhista. Ao todo, são 117 alterações à Consolidação das Leis do Trabalho, que entrarão em vigor em novembro próximo e dotarão o ordenamento jurídico brasileiro de maior flexibilidade para quem contrata e para quem é contratado.

Prestígio à negociação coletiva:

O texto aprovado aumenta as possibilidades de negociação entre empregadores e empregados para as questões contratuais, permitindo que os acordos ou convenções coletivas se equiparem à lei quando tratarem de jornada de trabalho, salário, intervalo intrajornada, troca de dia de feriados, planos de cargos e salários, remuneração por produtividade e participação nos lucros, regime de trabalho 12x36 horas e bancos de horas.

Rescisão contratual por mútuo consentimento:

É aberta a possibilidade de rescisão contratual por mútuo consentimento, com redução dos valores das verbas devidas pelo empregador e saque de 80% do valor do FGTS pelo empregado, bem como é dispensada a homologação do ato em sindicatos ou no Ministério do Trabalho, o que confere maior dinamismo às rescisões contratuais.

Justiça do Trabalho

A vedação da ultratividade dos instrumentos coletivos, impedindo que as cláusulas de convenções ou acordos coletivos venham a permanecer vigentes mesmo após o término do prazo estabelecido nos instrumentos, bem com o a possibilidade de a Justiça do Trabalho realizar a homologação de acordos na esfera extrajudicial é realidade na nova legislação.

Ainda sobre a Justiça do Trabalho, ao analisar as convenções e acordos coletivos os juízes deverão permanecer adstritos às questões formais, respeitando o princípio da autonomia da vontade coletiva.

Súmulas e Orientações Jurisprudenciais não poderão criar novos direitos, o que traz maior segurança jurídica para todos.

Honorários advocatícios:

Insera a nova Lei o conceito de sucumbência (honorários advocatícios) e de litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, assim como estabelece a contagem dos prazos processuais em dias úteis, a exemplo da nova lei processualista civil.

Danos morais na justiça do trabalho:

Danos morais, existenciais e extrapatrimoniais foram limitados de forma escalonada entre 3 vezes e 50 vezes a remuneração do trabalhador ofendido, impedindo as indenizações sem critérios e com valores desarrazoados.

Sindicatos:

A nova lei prevê o fim da contribuição sindical obrigatória e regulamenta a figura da representação dos empregados nas empresas (Art. 11 da CLT), com um escalonamento na quantidade de representantes de acordo com o número de empregados das empresas. Os representantes, segundo a lei aprovada, terão mandato único de um ano, com estabilidade de mais um ano, impossibilitada a recondução.

Um novo procedimento de rescisão contratual foi estabelecido, com o fim da homologação obrigatória da rescisão no sindicato laboral e obrigação do empregador a anotar a CTPS, informar os órgãos competentes e pagar o montante da rescisão em até 10 dias do fim da relação.

Quitação anual das obrigações trabalhistas:

É criada a possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhistas, por meio de termo descritivo, com auxílio do sindicato de empregados, cuja eficácia será liberatória das parcelas descritas.

Redução dos depósitos recursais:

Redução de 50% nos valores de depósitos recursais para micro e pequenas empresas, bem como isenção para entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

Planos de demissão voluntária e incentivada:

Planos de demissão voluntária ou incentivada terão sua quitação eficaz e plena conforme previsões em convenções coletivas e demissões coletivas não necessitarão de autorização prévia de entidades

sindicais.

Terceirização:

Igualmente, a alteração da lei de terceirização oportuniza a contratação de prestação de serviços terceirizados para o desenvolvimento de atividade fim das empresas, vedada a contratação de pessoas jurídicas compostas por ex-empregados das contratantes por, no mínimo 18 (dezoito) meses, bem como restaram ampliadas das horas a trabalhar para os contratos por regime de tempo parcial de 25 para 30 horas.

Novas formas de contratação:

Foram regulamentados o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho, bem assim abriu-se a possibilidade de empregados e empregadores estabelecerem banco de horas por acordo individual ou coletivo.

Empregados detentores de curso superior e com salários mensais iguais ou superiores ao dobro do limite de benefícios do Regime Geral da Previdência poderão estabelecer livremente com seus empregadores os termos da contratação, permitida a utilização de arbitragem, conferindo maior liberdade às partes.

Trabalho da mulher:

Para os afastamentos de empregadas gestantes de atividades insalubres foi estabelecida a possibilidade de as trabalhadoras exercerem seu ofício nos casos de atividades com graus médio e mínimo de insalubridade, mediante atestado médico e configurando a gravidez de risco como passível de recebimento pela gestante do benefício do auxílio doença.

O fim do intervalo de 15 minutos entre a jornada ordinária e a extraordinária da mulher também foi objeto da proposta, como forma de promover a igualdade entre homens e mulheres.

Horas In itinere, intervalo intrajornada e atividades pessoais:

As horas *in itinere*, o tempo despendido para atividades pessoais, mesmo que realizadas no ambiente laboral não serão mais computadas como jornada de trabalho. Com relação ao intervalo intrajornada, o trabalhador poderá reduzi-lo a seu critério com fim de sair mais cedo, assim como a sua não concessão gerará direito a indenização equivalente ao período suprimido.

Lavagem de uniformes:

A lavagem de uniformes restará a cargo do empregado, salvo tratar-se de vestimenta carente de higienização especial.

Benefícios não integraram a remuneração:

Não mais integrarão verbas salariais a ajuda de custo, o auxílio alimentação (vedado pagamento em dinheiro deste), **diárias de viagem, prêmios e abonos**, não incidindo encargos, o que constitui mais dinheiro no bolso do empregado. As promoções de cargos poderão obedecer critérios de antiguidade e merecimento de forma independente.

Férias:

Férias poderão ser parceladas em até três períodos, sendo que um deles não inferior a 14 dias corridos, sem limitação para menores de 18 (dezoito) anos ou maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, como previa a CLT.

Possíveis alterações a serem propostas:

Muito embora o texto tenha sido aprovado sem vetos pelo Poder Executivo, há uma proposta de Medida Provisória para alterar alguns dispositivos que foram objeto de divergência no Senado Federal. Segundo a minuta da MP divulgada pelo Governo, pontos como a questão do trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre, a jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, o dano moral, a contratação de trabalhador autônomo, o contrato intermitente, a representação dos empregados na empresa e a participação dos sindicatos serão alterados.

A aprovação da proposta da Reforma Trabalhista pelo Congresso Nacional, na visão da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS), representa um grande avanço para a dinamização das relações trabalhistas com impacto positivo no ambiente de negócios, abrindo um caminho para a retomada dos empregos. Ela moderniza e desburocratiza as relações do trabalho.

A FIERGS, por meio do CONTRAB acompanhou ativamente o processo de modernização da legislação trabalhista e segue a acompanhar outras propostas relativas ao tema, sempre com foco no interesse da Indústria Gaúcha.

Para acessar a nova lei, [clique aqui](#).