

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

A photograph of two men in a factory or industrial setting. The man on the left is younger, with dark hair, wearing a green long-sleeved shirt and safety glasses. The man on the right is older, with grey hair, wearing a light-colored button-down shirt, a striped tie, and safety glasses. They are both looking down at a clipboard held by the younger man. The background shows industrial equipment and a blurred factory floor.

CONHEÇA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS

O BRASIL DE 2017 NÃO É O BRASIL DE 1943



As leis trabalhistas em vigor têm mais de 70 anos. O Brasil de 1943, rural e pré-industrial, não é o Brasil urbanizado de hoje, quando o setor de serviços já responde por 70% da economia e as novas tecnologias fizeram desaparecer e surgir muitas profissões. A defasagem dessas leis antigas acabou penalizando os próprios trabalhadores, empurrados para o mercado informal, sem direitos e garantias.

Hoje, **temos mais de 130 milhões de pessoas aptas a trabalhar. Dessas, 45 milhões estão na informalidade**, sem Previdência, FGTS, 13º salário, férias ou descanso semanal remunerado. A elas **somam-se 14 milhões de desempregados** – a pior consequência da recessão dos últimos dois anos. São, portanto, **60 milhões de trabalhadores em situação precária. O número de pessoas com carteira assinada é bem menor: são cerca de 33 milhões apenas.**

1. DIREITOS GARANTIDOS E NOVAS OPORTUNIDADES

A modernização trabalhista vem para garantir conquistas e abrir novas oportunidades. A nova legislação amplia direitos e não retira nenhum. Pelo contrário: tudo o que está assegurado em 34 incisos do artigo 7º da Constituição (como FGTS, 13º salário, férias etc.) continua do mesmo jeito, sem mudanças.

Novas alternativas de emprego formais serão criadas. Além disso, serão aumentados os valores das multas em quase oito vezes para quem não registrar seus trabalhadores. Isso combaterá a informalidade. A nova lei ainda traz uma grande inovação que merece ser comemorada: pune os empregadores que pagarem salários diferentes para homens e mulheres que exerçam a mesma função.

A partir da aprovação da lei, o imposto sindical, que soma R\$ 4 bilhões ao ano, também não será mais obrigatório. Ou seja: ninguém mais terá seu dia de trabalho descontado do contracheque sem sua expressa autorização.

O que a nova legislação faz é dar força de lei ao livre acordo coletivo entre trabalhadores e empresários, previsto na Constituição e já reconhecido pelo STF. A flexibilização não atinge, portanto, direitos consagrados, apenas tira a rigidez das relações de trabalho, apostando no diálogo entre as partes.

Assim, sindicatos patronais e de empregados participarão de negociações sobre questões pontuais, como duração da jornada de trabalho, trabalho remoto, banco de horas e participação nos lucros. O Brasil é recordista em número de ações trabalhistas. Estudos indicam que cerca de 90% de todos os litígios trabalhistas do mundo ocorrem aqui. São 11 mil novas demandas judiciais por dia. Com mais diálogo haverá, com certeza, muito menos ações na Justiça.

O QUE A MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA FAZ

- Mantém e amplia os direitos trabalhistas.
- Combate a informalidade e aumenta em quase oito vezes a multa por não registro do trabalhador.
- Simplifica as leis trabalhistas.
- Torna as regras mais claras e objetivas.
- Fortalece a negociação coletiva.
- Cria novas oportunidades de emprego.
- Abre novas formas de contratação.
- Elimina a obrigatoriedade do imposto sindical.
- Evita abusos e aumenta a eficiência da Justiça do Trabalho.
- Aumenta a segurança jurídica para empregados e empregadores.
- Combate a discriminação de sexos e etnias no mercado de trabalho.
- Cria a representação dos trabalhadores nas empresas.
- Cria formas alternativas de solução de conflitos.

O QUE A MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA NÃO FAZ

- Não retira direitos dos trabalhadores.
- Não impede acesso à Justiça do Trabalho.
- Não precariza as relações de trabalho.
- Não interfere na atividade sindical.
- Não incentiva a chamada “pejotização”.

O QUE O TRABALHADOR GANHA COM A MODERNIZAÇÃO

- Possibilidade de fracionamento de férias em até três períodos, inclusive para maiores de 50 anos e menores de 18 anos (hoje é proibido).
- Possibilidade de trabalhar, por contrato individual, em regime 12x36, organizar banco de horas, mudar para regime de teletrabalho.
- Possibilidade de negociar redução de intervalo de almoço e ir mais cedo pra casa.
- Trabalhadores em jornadas parciais passam a ter 30 dias de férias, a poder fazer horas extras e a poder vender 1/3 das férias, como todos os demais trabalhadores.
- Trabalhadores de festas, eventos e bufês poderão ter a carteira de trabalho assinada e todos os seus direitos garantidos (trabalho intermitente).
- Jovens e outros trabalhadores poderão fazer trabalhos pontuais em estabelecimentos comerciais para complementar sua renda, sem obrigatoriedade de jornada semanal completa (trabalho intermitente).
- Nenhum trabalhador será mais obrigado a pagar o imposto sindical. A contribuição será voluntária.
- Possibilidade de negociar uma demissão amigável, com acesso ao FGTS.

O QUE O EMPREGADOR GANHA COM A MODERNIZAÇÃO

- Possibilidade de não ficar sem o trabalhador por 30 dias corridos.
- Possibilidade de negociar diretamente com os trabalhadores, e conciliar os interesses deles com os das empresas.
- Menor número de horas com equipamentos ligados e melhor produtividade ou funcionamento em horários de almoço com escalas de trabalhadores.
- Maior flexibilidade para contratar trabalhadores por jornada parcial e não apenas por jornada fixa de 44 horas semanais.
- Empresários de festas, eventos e bufês poderão regularizar seus empregados, por meio do contrato intermitente, pagando todos os direitos na carteira de trabalho, e estarem corretos perante a fiscalização dos inspetores do trabalho.
- Empregadores terão a possibilidade de melhor adequar a sua força de trabalho à demanda por seus bens e serviços, permitindo melhor atendimento da clientela.
- Nenhuma empresa será mais obrigada a pagar o imposto sindical. A contribuição será voluntária.
- Possibilidade de negociar uma demissão amigável, com acesso ao FGTS.

“VOU TIRAR AS FÉRIAS EM 3 VEZES:
PARA CURTIR OS NETOS, VIAJAR
COM O MARIDO E CUIDAR DE MIM.”



2. NOVAS OPORTUNIDADES DE CONTRATAÇÃO

Há vários grupos na sociedade brasileira – como estudantes, jovens, pais e mães com filhos pequenos, idosos, profissionais liberais, empregados públicos – que nem sempre se enquadram no típico contrato de trabalho de 8 horas por dia, de segunda a sexta, das 9 às 18 h, com uma hora de descanso. Para oferecer oportunidades a esses públicos, o projeto cria e regulamenta novos contratos de trabalho, mais flexíveis.

2.1. TRABALHO PARCIAL

Facilita a contratação de jovens, estudantes, pais e mães com filhos pequenos e idosos – como já ocorre em boa parte do mundo.

- A jornada semanal passa a ser de até 30 horas (sem horas extras) ou de 26 horas com possibilidade de 6 horas extras.
- As férias são ampliadas para 30 dias (hoje são de até 18 dias).
- O trabalhador passa a poder vender, se quiser, 1/3 das férias.
- É permitida a compensação de jornadas.

EXEMPLOS DE VANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO PARCIAL

- Estudantes poderão conciliar as atividades acadêmicas com um trabalho de meio expediente, garantindo renda para manutenção dos próprios estudos.
- Mães e pais poderão conciliar seus horários de trabalho com os das creches e escolas, trabalhando meio período, garantindo renda e, ao mesmo tempo, dando atenção aos filhos.
- Idosos poderão voltar à ativa, em trabalhos mais leves, compatíveis com a idade e a qualidade de vida.
- Trabalhadores da indústria e varejo poderão fazer cursos e especializações sem perder o vínculo com as empresas.

2.2. TRABALHO INTERMITENTE

É o trabalho remunerado por hora, quando as jornadas de trabalho são imprevisíveis, não regulares, relativas a uma demanda variável, como, por exemplo, no setor de eventos e bufês. Hoje, o trabalho intermitente não tem regulamentação no Brasil e os trabalhadores desses setores são informais e sem qualquer proteção trabalhista.

COM A REGULAMENTAÇÃO, NÃO HAVERÁ MAIS PRECARIIDADE

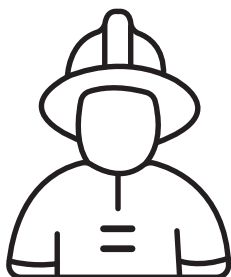
- O trabalhador terá exatamente os mesmos direitos de quem é contratado por período indeterminado.
- Não poderá receber, por hora trabalhada, valor inferior ao pago a trabalhadores permanentes nas mesmas funções.
- A empresa permanece obrigada a pagar férias, 13º salário, FGTS, multas rescisórias etc. (os mesmos direitos dos demais trabalhadores).
- O trabalhador recebe notificação de serviço com pelo menos três dias de antecedência e pode aceitar ou declinar.
- O trabalhador pode associar vários contratos intermitentes, criando sua própria rede de empregadores, ou associar um contrato regular, por tempo indeterminado, com um trabalho intermitente, complementando assim sua renda.

2.3. REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA 12X36

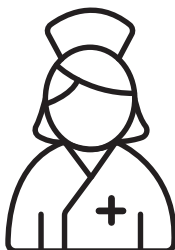
A jornada de trabalho típica é de 8 horas, de segunda a sexta-feira, e um sábado com 4 horas de trabalho, totalizando 44 horas por semana. No caso da jornada 12x36, que ocorre em forma de turnos, o trabalho é realizado em 12 horas e a compensação se dá com 36 horas de descanso seguidas.

O sistema 12x36 já foi expressamente incluído na lei dos bombeiros civis (Lei nº 11.901/2009). Também o TST reconhece esse sistema, mas em “caráter excepcional”. Essa prática vai se transformar em opção de contratação para as categorias que se interessarem e puderem trabalhar desta forma – o que significa menos tempo de deslocamento até o trabalho e mais tempo livre contínuo para o trabalhador.

JORNADA 12X36 JÁ É UTILIZADA POR:



BOMBEIROS CIVIS



ENFERMEIROS



VIGILANTES

2.4. TELETRABALHO

O teletrabalho, conhecido também como trabalho a distância ou home office, é aquele efetuado longe do estabelecimento do empregador, por meios de telecomunicação. Já são quase 20 milhões de trabalhadores em home office no país. Contudo, atualmente não há regulamentação detalhada para esta prática, o que gera grande insegurança jurídica e financeira para empregados e empregadores. Este tipo de trabalho passará a ser regido por regras claras, possibilitando novas contratações nessa modalidade.

E AINDA:

- A nova legislação trabalhista deixa explícito que a terceirização, já regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, é possível em qualquer ramo, inclusive na atividade principal da empresa. Com isso, o Brasil se alinha com a maioria dos países do mundo. O texto deixa claro ainda que, além de todos os direitos trabalhistas, as empresas contratantes têm de fornecer aos terceirizados as mesmas vantagens oferecidas aos demais empregados e estabelece que um empregado só pode ser contratado como pessoa jurídica (PJ) pela mesma empresa 18 meses após sua demissão.

“SERIA MUITO BOM TRABALHAR MEIO PERÍODO PARA PASSAR MAIS TEMPO COM MINHA FILHA E VOLTAR A ESTUDAR.”



3. ACORDO COLETIVO

A Constituição Federal já prevê que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Trabalhadores e empregadores podem decidir sobre os detalhes de seu cotidiano e a melhor forma de alcançar benefícios mútuos. O objetivo do acordo coletivo é atender com rapidez às reivindicações dos trabalhadores e melhorar a produtividade e a qualidade das relações trabalhistas.

A seguir, o que pode e o que não pode ser alvo de acordo coletivo.

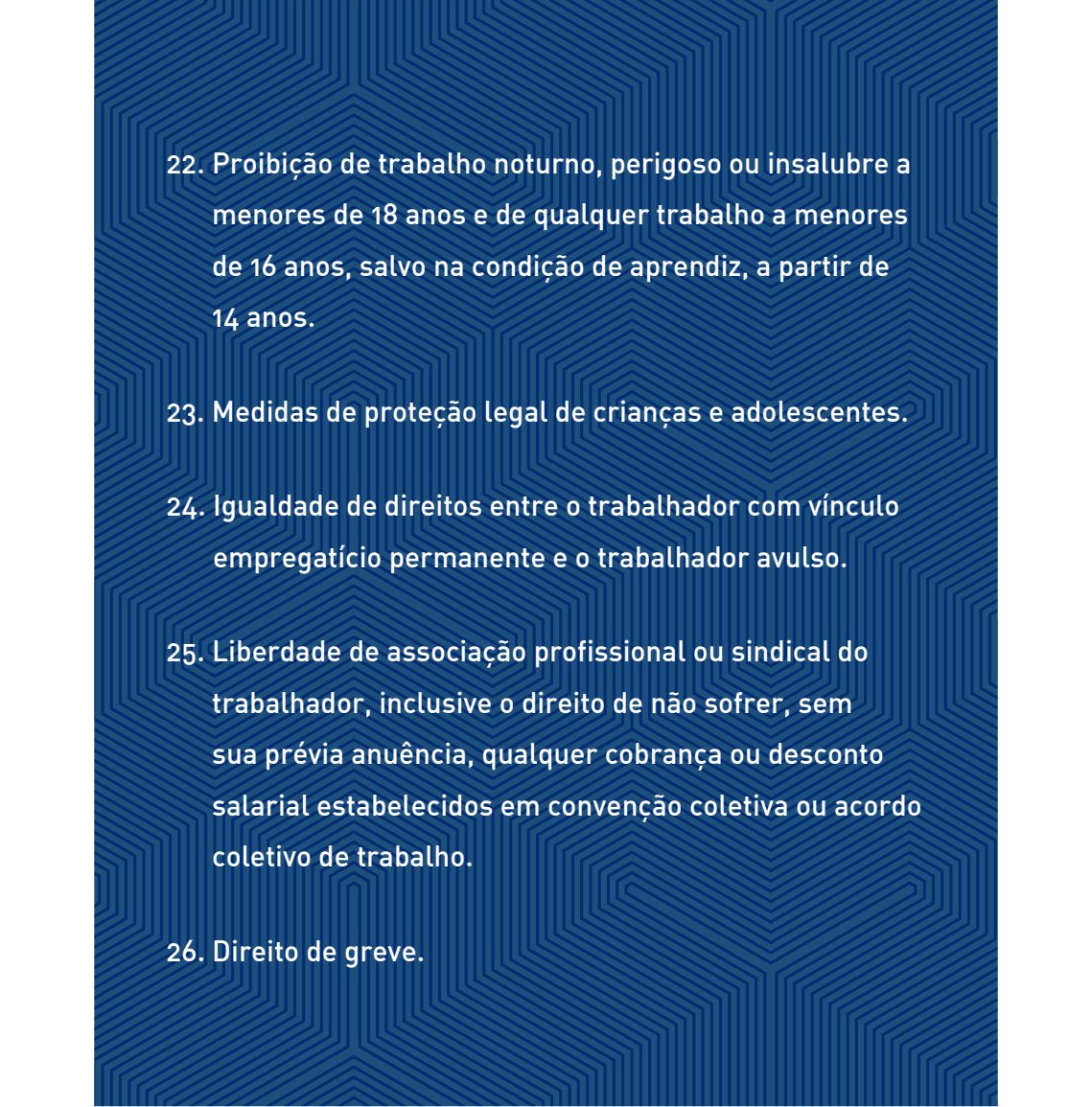
10 ITENS QUE PODEM SER NEGOCIADOS

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.
2. Banco de horas anual.
3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas.
4. Plano de cargos, salários e funções.
5. Representante dos trabalhadores no local de trabalho.
6. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.
7. Remuneração por produtividade.
8. Modalidade de registro de jornada de trabalho.
9. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo.
10. Participação nos lucros ou resultados da empresa.

26 ITENS QUE NÃO PODEM SER NEGOCIADOS

1. Seguro-desemprego.
2. Multa rescisória.
3. FGTS.
4. Salário mínimo.
5. 13º salário.
6. Remuneração do trabalho noturno.
7. Salário-família.
8. Repouso semanal remunerado.
9. Hora extra com remuneração 50% maior que a do horário normal.
10. 30 dias de férias.
11. 1/3 a mais do salário para gozo de férias.

12. Licença-maternidade de 120 dias.
13. Licença-paternidade.
14. Proteção do trabalho da mulher.
15. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias.
16. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.
17. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.
18. Aposentadoria.
19. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.
20. Prazo prescricional de cinco anos para créditos trabalhistas, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
21. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

- 
22. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.
 23. Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.
 24. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
 25. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
 26. Direito de greve.

4. SIMPLIFICAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

Hoje, o encerramento do contrato de trabalho alimenta o conflito e a burocracia. Muitas vezes, os empregadores desejam encerrar um contrato mas não o fazem para não pagar as multas de rescisão. Já os trabalhadores, querem sair mas também não pedem demissão para não perder o recebimento das mesmas multas e o acesso ao FGTS. É um sistema baseado na desconfiança.

Além disso, qualquer rescisão de contrato de trabalho com mais de um ano de duração precisa ser homologado no Sindicato dos Trabalhadores ou no Ministério do Trabalho. No entanto, esta homologação, que precisa ser agendada e pode demorar, é apenas formal e não evita litígios posteriores.

O PROJETO PROPÕE:

- Fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho no Sindicato ou Ministério do Trabalho (jurisdição voluntária) – o que reduzirá a burocracia.
- Encerramento do contrato de trabalho por acordo mútuo. Essa mudança estimulará acordos para rescisão contratual, equiparando os contratos trabalhistas a outros tipos de contrato (como o de casamento), que podem ser encerrados por consentimento de ambas as partes. Assim, seriam prevenidos potenciais conflitos.

No encerramento de contrato por acordo mútuo:

- Fica assegurada a movimentação de até 80% do saldo do FGTS.
- São pagos, pela metade, o aviso prévio, a indenização sobre o saldo do FGTS e, na integralidade, todas as demais verbas trabalhistas.

5. AUMENTO DA SEGURANÇA JURÍDICA E DIMINUIÇÃO DAS AÇÕES JUDICIAIS

O Brasil é recordista em número de ações trabalhistas. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2015, foram 9,1 milhões de ações trabalhistas, sendo 4,1 milhões de ações novas e 5 milhões de anos anteriores. São cerca de 11 mil novas ações trabalhistas por dia.

Temos, portanto, um sistema que não privilegia a negociação e o diálogo. Há ainda um constante processo de produção de normas pela Justiça do Trabalho, que, muitas vezes, se tornaram regras autônomas, sem respaldo no que foi aprovado pelo Congresso.

Como resultado, temos um sistema trabalhista que não deixa claro quais são os direitos de empregados e empregadores. Assim, o contrato de trabalho pouco vale como referência. Recorre-se sistematicamente ao Judiciário, que, sobrecarregado, torna-se lento e incapaz de garantir a rápida aplicação dos direitos dos próprios trabalhadores.

Para mudar isso, são propostas algumas medidas:

- Jurisdição voluntária: é a possibilidade de apresentação espontânea de um acordo para homologação pelo Poder Judiciário.
- Quitação anual de obrigações trabalhistas: permite a empregados e empregadores firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria.
- Arbitragem: permite que alguns grupos, como executivos de empresas, possam recorrer a árbitros para decidir um conflito trabalhista (como já ocorre em diversas outras questões).
- Requisitos mínimos para edição de súmulas, que deverão ser observadas por todos os tribunais trabalhistas.
- Exigência de maior responsabilidade das partes, que passam a ser penalizadas por processos comprovadamente infundados ou interpostos de má-fé.

6. COMPARAÇÃO COM OUTROS PAÍSES

A modernização trabalhista vai aproximar o Brasil do que já é realidade em diversos países que respeitam e protegem seus trabalhadores. Vejamos alguns casos:

- Até março de 2017, existiam 11.326 sindicatos de trabalhadores no Brasil. No Reino Unido, Alemanha, Dinamarca e Estados Unidos, há, em média, cerca de 150 sindicatos. Apenas 16,2% dos trabalhadores brasileiros são associados a algum sindicato. Em alguns países nórdicos, este percentual chega a 80%.
- Como já destacado, nosso país é recordista em número de ações trabalhistas. Estudos indicam que cerca de 90% de todas as ações trabalhistas do mundo são relativas a litígios no Brasil.
- No Brasil, apenas 6% da força de trabalho utiliza a jornada de trabalho parcial. A média em países europeus é de 16%. Em países como Dinamarca, Suécia, Irlanda, Noruega, Reino Unido e Bélgica, o índice supera 20%. Já na Holanda, mais de 46% da força de trabalho opta por regimes de jornada parcial. Na média dos países europeus, 50% dos idosos trabalham em jornada parcial. No Brasil, apenas 8%.
- Enquanto, no Brasil, cerca de 45% dos trabalhadores estão na informalidade, sem qualquer qualquer direito assegurado, no Reino Unido, Austrália e Canadá, o percentual de contratos formais é de cerca de 90%.

JORNADAS E FÉRIAS NO BRASIL E NO MUNDO

País	Horas diárias	Limite semanal (em horas)	Máximo de hora extra	Férias anuais (em dias)
África do Sul	8	45	10 por semana	21
Alemanha	8	48	2 por dia	24 dias úteis
Argentina	8	48	3 por dia	14 a 35
Brasil	8	44	2 por dia	30
Canadá	8	40	4 por semana	14 a 21
Chile	8	45	2 por dia	15
China	8	44	36 por mês	5 a 15
Colômbia	8	48	2 por dia	15
Coreia do Sul	8	40	12 por semana	15
EUA	Não há	40	Não há	Depende de acordo
França	8	35	2 por dia	30
Índia	9	48	Não disponível	12
Itália	8	40	250 por ano	28
Japão	8	40	Depende de acordo	10 a 20
Peru	8	48	Não disponível	30
Reino Unido	Não há	48	Prevalece	28
Rússia	8	40	Limite semanal 4 a cada 2 dias	28
Venezuela	8	44	2 por dia	15 a 30

Fonte: Organização Internacional do Trabalho, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), texto aprovado da reforma trabalhista na Câmara e Constituição Federal.

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA. **DIREITOS GARANTIDOS E NOVAS** **OPORTUNIDADES.**

brasil.gov.br/trabalhista

MINISTÉRIO DO
TRABALHO

