

Apresentação

As relações do trabalho, com os avanços tecnológicos e os novos tipos de contratação, como o teletrabalho e o *home office*, passam por uma renovação sem precedentes, principalmente quando consideramos as redes sociais na internet e sua dicotomia entre o público e o privado.

A tecnologia de informática e sua influência na vida das pessoas são uma realidade. As relações interpessoais estão sendo modificadas por conta disso. Na esfera trabalhista, há notório incremento diversificado de ações e/ou omissões praticadas pelos atores sociais, com reflexos positivos no contrato de trabalho, mas a legislação trabalhista não conseguiu acompanhar com a mesma velocidade essa evolução no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a globalização, em função da massificação da comunicação mundial em tempo real, acaba gerando consequências prejudiciais na ordem jurídica do Estado, pois não há como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada na década de 1940, durante a transição do trabalho rural para o urbano, contemplar tais mudanças, acabando por gerar vácuo legislativo que estimula a insegurança jurídica, prejudicando trabalhadores, empresas e toda a sociedade brasileira.

O setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, o maior empregador nacional, conforme dados do IBGE, não poderia deixar de dar seu apoio ao Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017, em tramitação no Congresso, que trata da reforma trabalhista. O PLC, além de contribuir para a criação de um ambiente favorável ao investimento e à expansão econômica sustentada, leva em consideração a autonomia negocial como elemento principal para que, respeitadas a realidade de cada um dos setores e dos profissionais e empresários, possam ser estabelecidas melhores condições de trabalho por meio da negociação coletiva, sem qualquer tipo de retirada de direitos.

ATUALMENTE OUTROS DIREITOS PODEM SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO, A EXEMPLO DA ESCALA 12X36, DA LIMITAÇÃO DE DUAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS DIÁRIAS (ART. 59, § 2º, CLT) E DA LIMITAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE. O QUE O PLC FAZ É EXPLICITAR QUAIS DIREITOS NEGOCIADOS PREVALECEM SOBRE A LEI E QUAIS NÃO PODERÃO SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO. DESSA FORMA, PRESERVAM-SE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES, A SUSTENTABILIDADE DAS EMPRESAS E A SEGURANÇA JURÍDICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Principais Aspectos da Reforma Trabalhista

O PLC nº 38/2017 valoriza a negociação coletiva, combate a informalidade, regulamenta a representação dos trabalhadores no local de trabalho, aprimora a legislação que regula a terceirização, e atualiza alguns artigos da CLT. Não há supressão de direitos dos trabalhadores, apenas liberdade com proteção.

O QUE PODE SER NEGOCIADO	
Prevalendo sobre o Legislado	
DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT E NA CF	REFORMA TRABALHISTA – PLC Nº 38/2017
jornada de trabalho	<i>jornada de trabalho, observados os limites constitucionais</i>
banco de horas	<i>banco de horas individual</i>
intervalo intrajornada	<i>intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas</i>
Programa Seguro-Emprego	<i>adesão ao Programa Seguro-Emprego</i>
plano de cargos, salários e funções	<i>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</i>
regulamento empresarial	<i>regulamento empresarial</i>
representante dos trabalhadores no local de trabalho	<i>representante dos trabalhadores no local de trabalho</i>
teletrabalho, regime de sobreaviso	<i>teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente</i>
remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual	<i>remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual</i>
registro de jornada de trabalho	<i>modalidade de registro de jornada de trabalho</i>
trabalho aos domingos e feriados	<i>troca do dia de feriado</i>
contrato de trabalho para o jovem aprendiz	<i>identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz</i>
adicional de insalubridade	<i>enquadramento do grau de insalubridade</i>
jornada de trabalho em ambientes insalubres	<i>prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho</i>
comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador	<i>prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo</i>
participação nos lucros ou resultados da empresa	<i>participação nos lucros ou resultados da empresa</i>

O QUE NÃO PODE SER NEGOCIADO

DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CLT E NA CF	REFORMA TRABALHISTA – PLC Nº 38/2017
carteira de trabalho e Previdência Social	<i>normas de identificação profissional, inclusive as anotações na carteira de trabalho e Previdência Social</i>
seguro-desemprego	<i>seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário</i>
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	<i>valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</i>
salário mínimo	<i>salário mínimo</i>
décimo terceiro salário	<i>valor nominal do décimo terceiro salário</i>
remuneração do trabalho noturno	<i>remuneração do trabalho noturno superior à do diurno</i>
proteção do salário	<i>proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa</i>
salário-família	<i>salário-família</i>
repouso semanal remunerado	<i>repouso semanal remunerado</i>
remuneração do serviço extraordinário	<i>remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal</i>
número de dias de férias devidas ao empregado	<i>número de dias de férias devidas ao empregado</i>
gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal	<i>gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal</i>
licença-maternidade	<i>licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias</i>
licença-paternidade	<i>licença-paternidade nos termos fixados em lei</i>
proteção do mercado de trabalho da mulher	<i>proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei</i>
aviso prévio proporcional ao tempo de serviço	<i>aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei</i>
normas de saúde, higiene e segurança do trabalho	<i>normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho</i>
adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas	<i>adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas</i>
aposentadoria	<i>aposentadoria</i>
seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador	<i>seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador</i>
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	<i>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</i>
proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência	<i>proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência</i>
proteção legal de crianças e adolescentes	<i>medidas de proteção legal de crianças e adolescentes</i>
igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso	<i>igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso</i>
liberdade sindical	<i>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</i>
direito de greve	<i>direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender</i>
serviços ou atividades essenciais e direito de greve	<i>definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve</i>
tributos e outros créditos de terceiros	<i>tributos e outros créditos de terceiros</i>

Terceirização

O PLC busca fortalecer a regulamentação da terceirização, que trouxe a tão esperada segurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, colocando essa importante ferramenta de gestão como uma opção segura para otimizar a atividade econômica, com eficiência/ produtividade, e, ao mesmo tempo, garantir todos os direitos dos colaboradores.

A terceirização é uma realidade mundial e, no Brasil, o Estado foi um dos grandes incentivadores desse tipo de contratação, pois nas esferas municipal, estadual e federal existem inúmeras atividades que são terceirizadas, otimizando os custos e o gerenciamento de pessoal.

Fim da Obrigatoriedade da Contribuição Sindical

Apesar de estar fortalecendo a negociação coletiva, a reforma trabalhista pretende retirar das entidades sindicais sua principal receita ao acabar com a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical.

Assim, é preciso reforçar a necessidade de outras formas de custeio das atividades sindicais, de modo que a qualidade da atuação dos representantes das categorias, econômica ou profissional, não seja prejudicada e continue sendo cada vez mais eficiente.

Necessidade da Reforma

O País precisa modernizar sua legislação trabalhista para introduzir sua economia no cenário global, gerar empregos, combater a desigualdade social e dar equilíbrio para os negócios. O PLC procura revisar a CLT, adequando-a ao estágio do avanço socioeconômico e tecnológico ao qual chegou a sociedade brasileira. Não podemos fechar os olhos para essa realidade. A reforma irá auxiliar na redução dos conflitos e nas demandas trabalhistas.

A REFORMA TRABALHISTA

Outros Pontos Importantes da Reforma



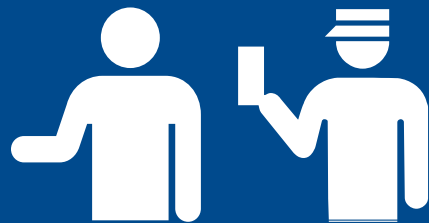
A reforma cria novos modelos de contrato de trabalho: por tempo parcial, de 26 ou 30 horas; sem jornada definida (intermitente).

O trabalhador poderá parcelar suas férias em três vezes ao longo do ano. Contudo, nenhum dos períodos poderá ser menor do que cinco dias corridos e um deles deverá ser maior do que 14 dias. As férias também não poderão começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso da semana.



O trabalhador poderá fazer até duas horas extras por dia de trabalho, caso haja um acordo com o empregador.

O empregador pagará multa de 3 mil reais por trabalhador não registrado. Para micro e pequenas empresas, o valor será de 800 reais.



Mulheres grávidas deverão ser afastadas das atividades insalubres enquanto durar a gestação. Se o grau de insalubridade for médio ou mínimo, ela poderá apresentar um atestado que recomende o seu afastamento. Caso esteja no período de amamentação, as mulheres também poderão apresentar um atestado.



Segundo o projeto, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. No entanto, inclui a previsão para que o trabalho seja prestado de forma intermitente, o que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. O documento deverá ser feito por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados de mesma função.