

Terceirização

Lei 13.429/2017

Modernização trabalhista

PLC 38/2017



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Sumário

- Cenário das relações de trabalho no Brasil
- Terceirização
 - Lei n. 13.429/2017
- Modernização trabalhista
 - PLC 38/2017

Cenário das relações do trabalho no Brasil

Dificultam a competitividade das empresas brasileiras

6º

remuneração na indústria manufatureira

12º

custo da mão de obra

15º

produtividade do trabalho na indústria

16º

regras de determinação de salário

18º

regras para contratação e demissão

Comparação com países:

África do Sul	Espanha
Argentina	Índia
Austrália	Indonésia
Canadá	México
Chile	Peru Polônia
China	Rússia
Colômbia	Tailândia
Coreia do Sul	Turquia

Cenário das relações do trabalho no Brasil

1943: CLT

- **Industrialização**
- Urbanização
- Migração para **idades**

2017: 73 anos depois

- **Legislação rígida**
- **Pouco espaço** para negociação
- **Oneração** do emprego formal
- Excesso de **burocracia**
- **Não atende** novas formas de trabalho e necessidade de trabalho e produção

Desajuste entre a legislação e a realidade produtiva e econômica gera um ambiente de **negócios desfavorável, perda de competitividade e insegurança jurídica**

Cenário das relações do trabalho no Brasil

O que é necessário para a retomada do crescimento:

Aumentar a competitividade e a produtividade

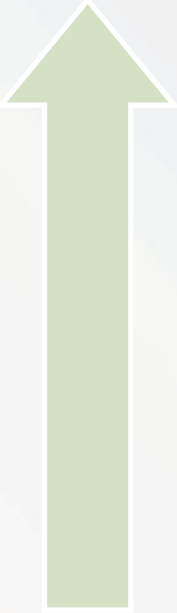
Estimular a atividade econômica

Estimular o empreendedorismo

Estimular investimentos e, portanto, a geração de empregos


Forma de **gestão** e de **organização** do **processo produtivo** de uma empresa que contrata serviços com **terceiro** que os realiza com **organização própria**, **autonomia** técnica e jurídica e com seus **próprios empregados**.

Terceirização

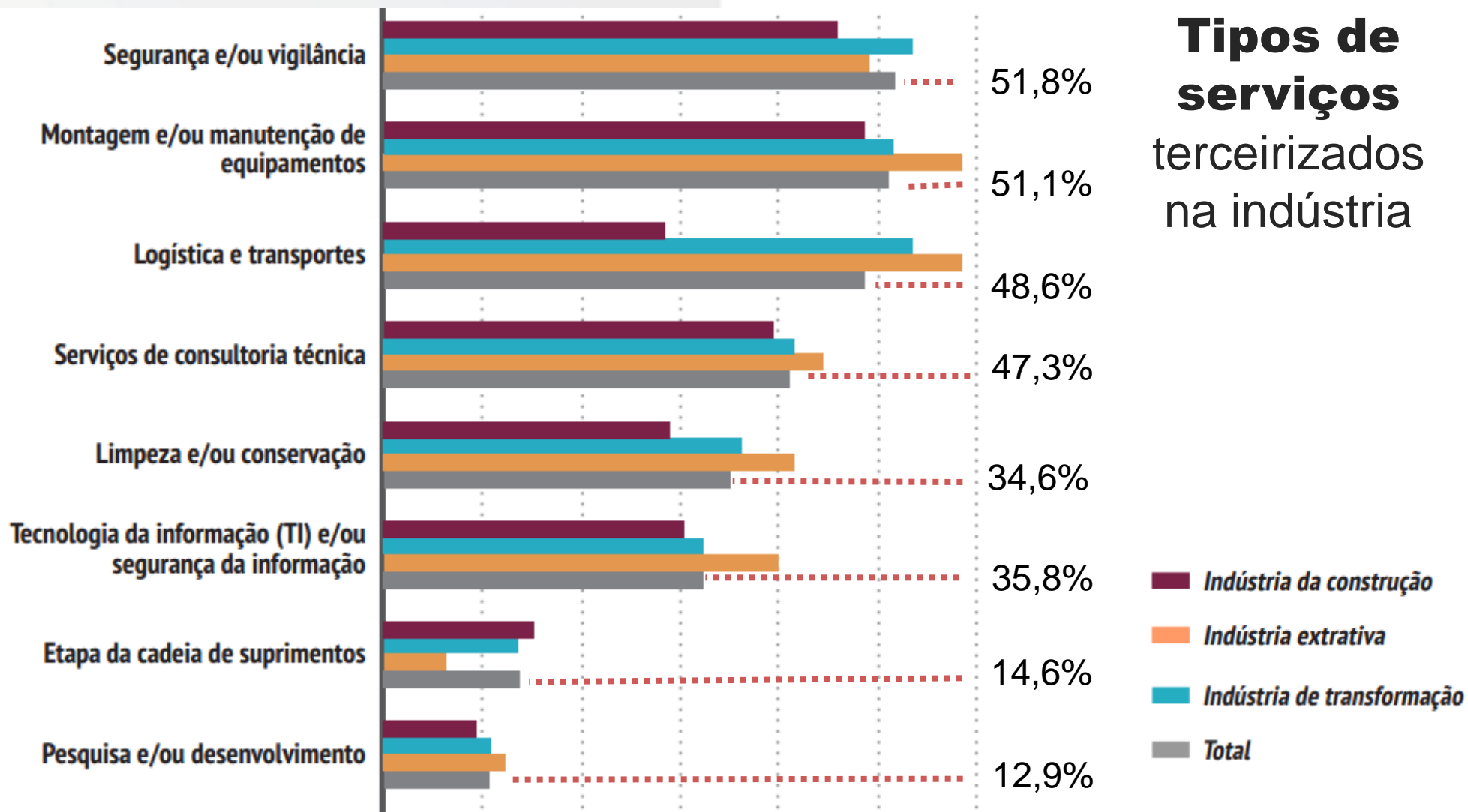


É um **contrato entre empresas** para prestação de serviços

- **Não é** uma modalidade de **contrato de trabalho**
- **Não é fornecimento de mão de obra**



A importância da terceirização



Regulação da terceirização no mundo

Alemanha

Reconhece como prestação de serviços, devendo seguir a lei civil.

Holanda

Terceirização permitida, entendida como transferência de partes do processo produtivo.

Espanha

Terceirização ampla permitida. Lei civil para requisitos do contrato e de natureza trabalhista para proteção dos trabalhadores

Austrália

Pode-se terceirizar qualquer atividade, desde que os contratados sejam de fato prestadores de serviço

Regulação da terceirização no mundo

Japão

Não há legislação ou qualquer restrição à terceirização. O prestador de serviços deve controlar suas operações.

África do Sul

Não há lei específica, nem exigências de autorização prévia, sendo permitida qualquer terceirização no geral.

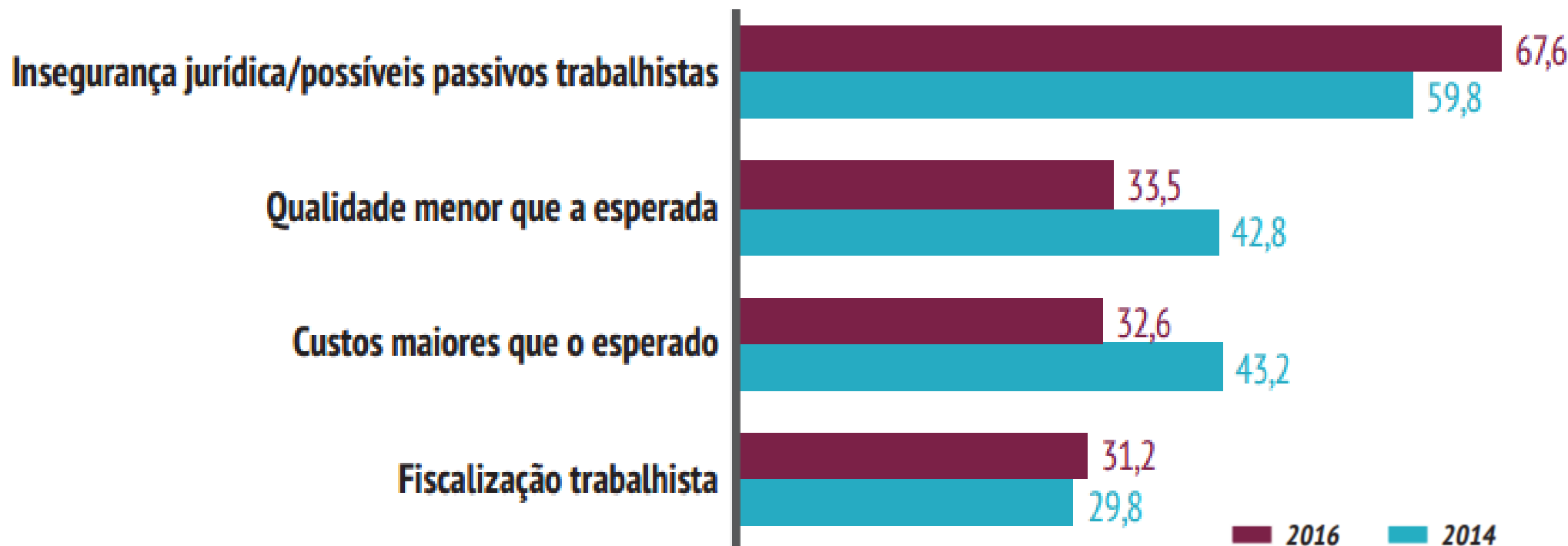
Chile

É regulada como assunto trabalhista, cuja terceirização em geral, inclusive no setor público, é admitida.

Colômbia

É tema trabalhista do tipo “*subcontratacion*”, sendo amplamente permitida, inclusive em atividades “*missionales*” (atividades-fim).

Resultado: insegurança jurídica como um dos principais obstáculos à terceirização



Principais pontos:

- **Regulamenta a terceirização**, antes tratada só pela Súmula nº 331 do TST
- **Não limita a terceirização às atividades-meio**, mas não deixa expresso que é **permitida a terceirização também nas atividades-fim**
- Estabelece a **responsabilidade subsidiária** da contratante quanto a obrigações trabalhistas dos empregados da contratada relativa ao período da prestação de serviços
- Dispõe que o recolhimento das **contribuições previdenciárias** observará o disposto no art. 31 da Lei 8.212/91

Principais pontos:

- Estabelece **requisitos do contrato**: qualificação das partes; especificação do serviço; prazo para a realização, quando for o caso; e valor
- Consigna que a empresa **contratada é quem contrata**, remunera e dirige o trabalho de seus trabalhadores
- Estabelece que **não configura vínculo empregatício** entre os trabalhadores (ou sócios) da contratada e a empresa contratante
- Permite a **subcontratação** pela empresa contratada
- **Proíbe utilizar os trabalhadores da contratada em atividades distintas** das descritas no objeto do contrato

Principais pontos:

- Permite que a **execução das atividades nas instalações físicas da contratante** ou em outro local, de comum acordo entre as partes
- Determina que **a contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado
- Dispõe que a contratante **poderá estender** aos trabalhadores da contratada o **mesmo atendimento** médico, ambulatorial e de refeição destinado a seus empregados

Processos no STF posteriores à lei:

- ADI n. 5695 – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Química (CNTQ) e Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccovest) – Rel. Min. Gilmar Mendes
- ADI n. 5687 – Partido dos Trabalhadores (PT) e Partido Comunista do Brasil (PCdoB) – Rel. Min. Gilmar Mendes
- ADI n. 5686 – Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) – Rel. Min. Gilmar Mendes
- ADI n. 5685 – Rede Sustentabilidade – Rel. Min. Gilmar Mendes

Processos no STF anteriores à lei:

- ADPF n. 324; Rel. Min. Roberto Barroso
 - Questiona decisões que limitam a liberdade de contratação - Súmula n. 331/TST

- RE n. 958.252; Rel. Min. Luiz Fux
 - Questiona decisão do TST sobre a ilegalidade da terceirização da atividade-fim

Modernização trabalhista: PLC 28/2017

Objetivo

Modernizar a Legislação Trabalhista

Relator na Câmara

Deputado Rogério Marinho

Relator no Senado

Senador Ricardo Ferraço na Comissão de Assuntos Sociais e na Comissão de Assuntos Econômicos



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Tramitação

- ✓ Em **23/12/2016** foi apresentado à Câmara dos Deputados pelo Poder Executivo – PL n. 6787/2016;
- ✓ Criada Comissão Especial para análise do projeto de lei;
- ✓ Realizadas mais de 20 audiências públicas (Confederações empresariais, Centrais Sindicais, instituições trabalhistas, juristas e acadêmicos, entre outros);
- ✓ 850 emendas apresentadas ao PL original e 457 ao PL substitutivo;
- ✓ Parecer do Relator (Dep. Rogério Marinho) apresentado no dia **12/04/2017**;
- ✓ Aprovado na Comissão Especial em **25/04/17**;
- ✓ Aprovado no Plenário em **26/04/17**; e
- ✓ Enviado ao Senado Federal em **10/05/2017**.

Principais pontos

1) Negociação Coletiva - o que é permitido negociar

- Jornada de trabalho
- Banco de horas anual
- Intervalo intrajornada
- Troca do dia do feriado
- Remuneração por produtividade
- Modalidade de registro de jornada
- Regulamento empresarial
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do MTb
- Enquadramento do grau de insalubridade
- Plano de cargos e salários
- Prêmios de incentivos em bens ou serviços
- Teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente

Vedada a ultratividade de instrumentos coletivos

2) Negociação coletiva – o que é proibido negociar

- Anotação na CTPS e Salário mínimo
- Remuneração da hora extra de no mínimo 50%
- Licença maternidade e aposentadoria
- NRs
- Valor do FGTS e da multa rescisória, aviso prévio e seguro desemprego
- Valor nominal do 13º salário
- Número de dias de férias e gozo anual e o abono de 1/3 a mais no período
- Direito de greve
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno
- Prescrição dos créditos trabalhistas

Regras sobre duração do trabalho e intervalos **não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança e saúde no trabalho** para efeitos de proibição de negociação coletiva.

3) Cria comissão de representação de empregados

✓ Composição:

- 3 empregados em empresas com mais de 200 e até 3000 empregados;
- 5 empregados em empresas com mais de 3000 e até 5000 empregados, e
- 7 empregados em empresas com mais de 5000 empregados.

✓ 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 das negociações coletivas

Principais pontos

Prerrogativas

▪ Mandato de um ano

- ↳ que não implica na suspensão ou interrupção do contrato, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções

▪ Estabilidade da candidatura até um ano após o mandato

- ↳ nesse período, o representante não pode sofrer despedida arbitrária, entendida esta como a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Principais pontos

4) Outras alterações

- ✓ **Terceirização:** - explicita que é permitida em qualquer atividade;
 - proíbe a contratação de pessoas jurídicas formadas por ex-empregados desligados até 18 meses antes da terceirização.

- ✓ **Teletrabalho:** 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:** flexibiliza essa modalidade de trabalho:
 - amplia o número de horas de trabalho parcial para até 30 horas semanais (não permitidas horas extras);
 - para contratos de até 26 horas semanais é permitida até 6 horas extras;
 - permite a compensação de horas (até a semana seguinte ao trabalho);
 - Iguale as férias do tempo parcial com as férias dos empregados em regime comum.

Principais pontos

- ✓ **Trabalho intermitente:** regulamenta essa forma de trabalho, dispondo que:
 - a prestação de serviços é de forma descontínua, remunerada por hora não inferior ao mínimo-hora;
 - empregado deve ser chamado até 3 dias antes, tendo 1 dia para resposta sobre se poderá comparecer para trabalhar no período para o qual foi chamado;
 - é devida indenização recíproca de 50% da remuneração que seria paga, caso seja cancelada a oferta de trabalho aceita;
 - deve ser feito pagamento proporcional de direitos trabalhista (férias, 13º, etc) ao final de cada período de trabalho;
 - são garantidas férias obrigatórias de 30 dias ao trabalhador intermitente, que não poderá ser chamado ao trabalho nesse período.

- ✓ **Trabalho da mulher:** - deverá ser **afastada a empregada**
 - (i) de atividades insalubres de grau máximo durante toda a gestação, ou
 - (ii) de atividades insalubres de grau médio ou mínimo se atestado assim recomendar durante toda a gestação, ou
 - (iii) de quaisquer atividades insalubres se atestado assim recomendar durante a lactação
 - revoga o descanso obrigatório de 15 minutos antes das horas extras.

Principais pontos

- ✓ **Negociação individual:** permite a negociação individual para as mesmas parcelas descritas na negociação coletiva com empregados de nível superior e remuneração superior a 2 vezes o teto da Previdência.
- ✓ **Acordo para rescisão do contrato de trabalho:** permite que empregado e empregador façam acordo para romper o contrato de trabalho, hipótese em que será devido (i) pagamento do aviso prévio, se indenizado, pela metade, e (ii) multa sobre o FGTS de 50% do saldo e, (iii) as demais verbas no valor integral; e o trabalhador poderá levantar 80% do valor dos depósitos de FGTS.
- ✓ **Quitação anual de verbas trabalhistas:** com a participação do sindicato, permite quitação anual de parcelas do contrato de trabalho relativas a cada empregado.
- ✓ **Demissão coletiva:** Dispõe que demissões plúrimas ou coletivas não necessitam de autorização prévia do sindicato.
- ✓ **Plano de Demissão Voluntária:** se previsto em convenção ou acordo coletivo dá quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego, exceto se estipulado diversamente pelas partes.

Principais pontos

- ✓ **Dano moral e outros (dano extrapatrimonial):** estabelece requisitos para sua caracterização e limites para as indenizações:
 - 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.
- ✓ **Banco de horas:** permite acordo individual para banco de horas, desde que a compensação ocorra em até seis meses (por negociação coletiva em até 1 ano).
- ✓ **Horas in itinere:** 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 de trabalho:** dispõe que não serão considerados jornada de trabalho quando destinados a atividades particulares, tais como: descanso, lazer, higiene pessoal, estudo, alimentação.
- ✓ **Higienização de uniformes e vestimentas de trabalho:** dispõe que cabem ao empregado, exceto em caso de processos de higienização diferentes aos de vestimentas comuns.

Principais pontos

- ✓ **Auxílio alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagem (ainda que superior a 50% do salário), prêmios, abonos:** dispõe que não integram a remuneração.
- ✓ **Gratificação de função:** estabelece que independentemente do tempo em que for paga, não será incorporada ao salário, podendo ser suprimida se o trabalhador retornar à função não gratificada.
- ✓ **Intervalo intrajornada:** prevê que com a não concessão ou a concessão parcial do intervalo, será pago apenas o período suprimido, com natureza indenizatória, e não a hora integral.
- ✓ **Fracionamento de férias:** permite em até três períodos, um não inferior a 14 dias, e os restantes não menores que 5 dias, desde que haja concordância do empregado.
- ✓ **Súmulas da Justiça do Trabalho:** proíbe a criação ou restrição de direitos por súmulas e estabelece requisitos mais rigorosos para a sua edição.
- ✓ **Desconsideração da personalidade jurídica:** dispõe que será utilizada conforme o disposto no Código de Processo Civil.

Principais pontos

- ✓ **Homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho:** permite que as partes peçam à Justiça do Trabalho a homologação de um acordo extrajudicial (realizado fora de uma reclamação trabalhista).
- ✓ **Arbitragem:** permite a utilização da arbitragem se o empregado receber salário superior ao dobro do teto da Previdência.
- ✓ **Honorários de sucumbência e litigância de má-fé:** prevê o pagamento de honorários e indenização por má-fé na Justiça do Trabalho. Se o devedor for 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:** reduz pela metade o depósito para microempresas e empresas de pequeno porte (hoje o valor integral é de R\$ 8.959,63 para Recurso Ordinário e de R\$ 17.919,26 para os demais recursos e Ação Rescisória).
- ✓ **Contribuição sindical facultativa:** estabelece que o desconto da contribuição sindical será condicionado à prévia e expressa autorização tanto pelo empregado quanto pela empresa.
- ✓ **Transcendência do Recurso de Revista:** dispõe que o recurso de revista somente será julgado no TST se ele tiver transcendência econômica, política, social ou jurídica.

- ✓ Tramita no Senado em todas as comissões: Comissão de Assuntos Sociais e na Comissão de Assuntos Econômicos e Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania;
- ✓ Apresentação de emendas.

EMPREGOS

VONTADE COLETIVA DESENVOLVIMENTO ESPECIALIZAÇÃO

TÉCNICA

PROTEÇÃO

EMPREENDEDORISMO

COMPETITIVIDADE

EFICIÊNCIA

TERCEIRIZAÇÃO

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

PRODUTIVIDADE

TECNOLOGIA

ESPECIALIZAÇÃO

INOVAÇÃO

DESBUROCRATIZAÇÃO

OBRIGADA



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA