



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

27/06/2022 – ELEIÇÕES 2022

Relações do trabalho no Brasil devem estar alinhadas à realidade produtiva contemporânea

Em suas propostas para as eleições 2022, CNI aponta desafios e soluções para 12 temas do mundo laboral, com foco na valorização do diálogo entre empresas e trabalhadores e na redução de conflitos

Novas formas de trabalhar e de prestar serviços, as mudanças trazidas por novas tecnologias e a pandemia de Covid-19 impactam, de forma contínua, o mundo do trabalho. Esse contexto traz desafios para empresas e trabalhadores e, para que consigam encontrar soluções que sejam mutuamente benéficas, é preciso que as regras que regem as relações trabalhistas estejam em sintonia com a nova realidade. Assim, seguir com a modernização das normas laborais no Brasil deve ser prioridade para os próximos anos.

Um conjunto de medidas nesse sentido está no documento *Modernização e desburocratização trabalhista*, entregue pela [Confederação Nacional da Indústria \(CNI\)](#), que integra as [Propostas da Indústria para as Eleições 2022](#), entregues aos pré-candidatos à Presidência da República. O estudo aborda 12 pontos de aprimoramento que devem figurar nos programas de governo, pautados por pilares como a valorização do diálogo entre empregadores e trabalhadores, segurança jurídica e redução da litigiosidade e políticas públicas que favoreçam a ocupação de vagas de emprego.

“O Brasil deu passos importantes para trazer para o presente a legislação trabalhista, por meio da reforma de 2017. O mundo está em rápido processo de transformação e fortalecer o diálogo e a busca por soluções, por meio da negociação coletiva, é o melhor instrumento do mundo trabalho para que empregadores e trabalhadores encontrem os caminhos que ajudem a construir caminhos mutuamente benéficos”, explica o presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI, Alexandre Furlan.

Documento aponta desafios e soluções em 12 temas

Um dos pontos abordados no documento é sobre o teletrabalho. Apesar de já ser reconhecido pela CLT, a adoção de tecnologias que permitem o trabalho remoto foi sensivelmente acelerada após o início da pandemia, no início de 2020. A regulamentação trazida pela lei 13.467/2017 – a reforma trabalhista – já havia dado instrumentos para que empresas e empregados contassem com regras claras para adotarem algum tipo de trabalho a distância, por meio de adequação no contrato individual de trabalho.

O novo contexto, no entanto, exige que a regulamentação seja aperfeiçoada. Na visão da indústria, é preciso que se estabeleça, expressamente, a possibilidade de adoção do regime híbrido – parte na empresa, parte a distância. Para tanto, deve ficar claro que o instrumento coletivo que define as regras do teletrabalho é o do estabelecimento que contratou o trabalhador. Também deve estar previsto na legislação a permissão para teletrabalho fora do país e para contratos de aprendizes e estagiários.

Com a atualização, empresas e funcionários ganham clareza, segurança e redução de conflitos judiciais.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Mudanças nas leis em 2017 já contribuíram para redução de conflitos trabalhistas

Foram aprovadas duas leis fundamentais para a modernização trabalhista em 2017: a Lei 13.429 (Terceirização) e a Lei 13.467 (Reforma Trabalhista ou Modernização Trabalhista), que regulamentaram assuntos como a negociação coletiva, regras para o teletrabalho, tempo à disposição da empresa, a regulamentação da terceirização, entre outros que demandavam atualização na época.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostram que houve retorno positivo tanto para empresas quanto para empregados. Um dos instrumentos incluídos na CLT, foram os acordos para rescisão de contratos de trabalho. Com eles é possível encerrar o vínculo de emprego, em comum acordo, com benefícios para ambas as partes. Já para o país, há a vantagem de reduzir número de potenciais conflitos.

Segundo o TST, em 2021, foram realizados quase 205 mil acordos para desligamento e, desde que a hipótese foi incluída na legislação trabalhista, em novembro de 2017, já ocorreram cerca de 750 mil rescisões por acordo.

São avanços para o mercado de trabalho, mas ainda há outros pontos que podem ser aprimorados. Em relação a compreensão e aplicação das normas trabalhistas, por exemplo, é interessante que, com apoio da empresa, as autoridades públicas possam orientar, educar, advertir e passar informações técnicas aos empregados.

Atualmente, é prevista nas ações de fiscalização trabalhista, a observância de um critério de dupla visita que tem a finalidade de primeiramente orientar em casos específicos, como na promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, ou na primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho (artigo 627 da CLT).

Para a indústria, essa dupla fiscalização educativa atuará diretamente no aprendizado da empresa para redução das inconformidades, assim como na valorização daqueles empregadores que buscam o cumprimento da legislação. Redução de litígios trabalhistas, mais segurança jurídica e mais comprometimento com as normas são alguns dos ganhos da proposta.

Acordos extrajudiciais contribuíram para a redução da judicialização

Outro tema abordado é a necessidade de deixar explícito que a homologação do acordo extrajudicial deve ocorrer de forma total. Destaca-se que, entre 2018 (primeiro ano inteiro de vigência da reforma) e 2021, o número de acordos para rescisão de contratos de trabalho foi de 742 mil, graças a possibilidade de homologar um acordo negociado fora da justiça.

Apesar disso, ainda é necessário que a lei trabalhista preveja expressamente que, se estiverem presentes os requisitos formais para a validade do acordo extrajudicial, sem ressalvas pelas partes, ele deverá ser homologado nos seus exatos termos pelos órgãos judiciais – e não parcialmente -, fazendo-se valer a livre manifestação de vontade das partes, inclusive quando existente cláusula de quitação geral do contrato de trabalho.

Se aperfeiçoarem essa medida, o número de reclamações trabalhistas que levam anos na Justiça do Trabalho para serem solucionadas seria ainda menor. Além disso, empregadores ficariam mais à vontade



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

para adotar a jurisdição voluntária, teriam mais garantias de segurança jurídica e mais facilidade e rapidez em transações entre empregadores e empregados.

Conheça essas e as outras propostas da indústria para aperfeiçoamento das relações do trabalho:

- 1. Contrato individual de trabalho:** alterar regras sobre período de experiência, intervalo para recontração de um mesmo empregado e exercício de múltiplas funções;
- 2. Aprendizagem:** atualizar regras sobre cálculo de cotas e número de vagas reservadas a pessoas com deficiência;
- 3. Teletrabalho:** aperfeiçoar a regulamentação, permitindo expressamente o regime híbrido, permissão para teletrabalho fora do país e para aprendizes e estagiários;
- 4. Contrato de trabalho temporário:** ampliar prorrogação para 180 dias e excluir intervalo entre dois contratos;
- 5. Contratação de pessoas com deficiência:** aperfeiçoar regras como no prazo para preenchimento de vaga aberta em razão de pedido de demissão e de aplicação de penalidades para empresas que se esforçam para preencher as vagas destinadas a PCDs;
- 6. Duração do trabalho:** permitir trabalho aos domingos e feriados para todas as atividades da indústria e dispor expressamente que treinamentos e capacitações oferecidos pela empresa fora da jornada não configuram tempo à disposição da empresa, entre outros;
- 7. Remuneração e Benefícios:** aprimorar regras para pagamento dos prêmios, reafirmando sua natureza indenizatória e aperfeiçoar as regras das participações nos lucros e resultados (PLR);
- 8. Rescisão do Contrato de Trabalho:** permitir a realização do exame de gravidez quando do desligamento da empregada e permitir a rescisão do contrato de trabalho após o decurso de cinco anos em caso de aposentadoria por invalidez, ou em caso de encerramento de atividades na empresa, se o empregado estiver recebendo auxílio-doença;
- 9. Dano Extrapatrimonial:** permitir a compensação do valor da condenação judicial indenizatória com o recebido a título de seguro de vida e de acidentes pessoais;
- 10. Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPES):** estabelecer tratamento diferenciado trabalhista para MPES como possibilitar o pagamento do vale transporte em dinheiro e permitir o parcelamento das verbas rescisórias;
- 11. Processo Administrativo:** estimular a dupla visita orientadora, criar Conselho Administrativo de Recursos Trabalhistas, entre outros;
- 12. Processo do trabalho:** extinguir a exigência do depósito recursal prévio no âmbito da Justiça do Trabalho e explicitar que a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho deve ser total, respeitando cláusulas de quitação geral do contrato de trabalho.

Atendimento à Imprensa

(61) 3317-9406 / 9578

imprensa@cni.com.br



/cni brasil



@CNI_br



@cni br



/cni web



/cni web



/cni web



noticias.portaldaindustria.com.br