



Nelson Mannrich: Direito do Trabalho teve poucas mudanças marcantes

Não se pode mudar o passado, apenas ressignificá-lo, por isso nossa esperança está no futuro, apesar de incerto. A retrospectiva trabalhista de 2015 provoca sentimentos ambíguos: tudo parece que mudou, apesar de tudo continuar como sempre foi. Observa-se abundância de medidas legislativas, mas poucas mudanças marcarão 2015 na história do Direito do Trabalho. A grave crise econômica que se abateu sobre a economia brasileira justificaria medidas de maior impacto, para iniciar a tantas vezes adiada reforma trabalhista. Mas a incerteza política, aliada à crise ética, sinaliza horizonte sombrio.

A Lei 13.105 terá grande impacto na seara trabalhista, quando entrar em vigor o novo Código de Processo Civil, dia 17 de março de 2016. Seu artigo 15 está provocando muita polêmica — as disposições do novo CPC devem ser aplicadas de forma supletiva e subsidiária. Faltam regras processuais objetivas, como as do novo CPC, evitando-se subjetivismos exacerbados.

Outra lei periférica à legislação trabalhista é a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Assegura a inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), garantindo-lhe o pleno exercício das liberdades públicas, sem qualquer tipo de discriminação. Entre outros impactos para o Direito do Trabalho, observam-se alterações que referida lei introduziu no artigo 93, da Lei 8.213/1991. Foi vetada a tentativa de agravar a quota de deficientes, inclusive a partir de empresas com 50 empregados. Nesse mesmo sentido, teve impacto positivo a Lei 13.185, de 06.11.2015, que instituiu o programa de combate à intimidação sistemática (*bullying*).

A Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que regula o contrato de trabalho do doméstico, foi a mais relevante legislação trabalhista, em 2015. O recolhimento do FGTS e dos demais encargos passou a ser obrigatório a partir da competência 10/2015. Observam-se importantes avanços, como considerar doméstico quem trabalha três vezes ou mais por semana, desde que de forma contínua, subordinada, pessoal e onerosa. Apresenta soluções bastante peculiares à jornada e férias.

Outra lei importante é a 13.103, de 2 de março de 2015, relativa à profissão de motorista profissional. Introduziu o artigo 235 C, da CLT, entre outras alterações, autorizando prorrogar a jornada por até 4 horas extras mediante acordo ou convenção coletiva. Os intervalos entre jornadas podem ser fracionados. O intervalo para repouso e/ou alimentação e o intervalo de 15 minutos, quando obrigatório este, também poderão ser reduzidos ou fracionados, mediante negociação coletiva de trabalho. No transporte de passageiros, o intervalo mínimo de uma hora para refeição poderá ser fracionado em dois períodos (item II do artigo 235 E).



Teve muita repercussão e pouco resultado a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015. Instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), favorecendo empresas em dificuldade financeira. Poderão reduzir a jornada de trabalho em até 30%, com redução proporcional dos salários, num período de 6 meses, podendo ser prorrogado por mais 6 meses. O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) complementarará 50% da perda salarial, limitada a 65% do maior benefício do seguro-desemprego. É vedada, nesse período, dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O eSocial (Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014 e Resolução GM/CGESOCIAL 1, de 20 de fevereiro de 2015) deu cara nova ao Direito do Trabalho. Trata-se de instrumento de unificação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que padroniza sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição.

A Portaria Interministerial MTE/SDH 2, de 31 de março de 2015, provou novas regras sobre Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo. A ausência de fundamento legal para referida lista levou o Supremo Tribunal Federal a julgar inconstitucional a Portaria anterior; tudo indica que a nova Portaria padece do mesmo vício.

Tanto a Lei Complementar 150, quanto a Lei 13.103, sinalizam importantes avanços, sendo possível identificar aí o embrião da tão desejada reforma trabalhista. A retrospectiva da legislação de 2015 permite concluir que foi conferido importante espaço à negociação coletiva e esse é o caminho para uma reforma possível.

Date Created

20/01/2016