

COMUNICADO TÉCNICO

Articulação Parlamentar



FIERGS CIERGS

CONGRESSO NACIONAL: NOVOS PROJETOS PROTOCOLADOS

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

DISPENSA

Ampliação da estabilidade da gestante

PL 189/2019, do deputado Roberto de Lucena (PODE/SP), que “Acrescenta o inciso III, no artigo 1º, da Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para ampliar a estabilidade provisória gestacional”.

Amplia em um mês a estabilidade provisória gestacional para as empregadas de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã. Atualmente essa estabilidade dura cinco meses após o parto.

Revogação das inovações sobre a homologação da rescisão contratual e formas de dispensa

PL 288/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a rescisão contratual, revogando-se os arts. 477, 477-A, 477-B e 484-A”.

Altera a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) para revogar os dispositivos que tratam da homologação da rescisão contratual, tipos de rescisão e formas de pagamento.

Atualiza o valor da multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias para R\$ 500,00 por trabalhador, com atualização pela taxa referencial (TR).

Tipifica crime de demissão por motivo ideológico

PL 494/2019, do deputado Helder Salomão (PT/ES), que “Altera o Código Penal para tipificar o crime de demissão por motivo ideológico e atribuir à justiça trabalhista competência para processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho”.

Tipifica o crime de demissão por motivo ideológico, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano e multa, competindo à justiça do trabalho processar e julgá-los.

JUSTIÇA DO TRABALHO

Critério de parametrização de indenizações

PL 16/2019, do deputado Aliel Machado (PSB/PR), que “Altera o art. 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas para modificar o critério de parametrização das indenizações advindas de danos extrapatrimoniais ocorridos em relações laborais”.

Modifica o critério de parametrização das indenizações advindas de danos extrapatrimoniais ocorridos em relações laborais, estabelecendo o salário do chefe imediato ou superior hierárquico mais próximo como sendo parâmetro para a respectiva indenização, substituindo o salário contratual do ofendido.

Alteração nos requisitos da reclamação trabalhista

PL 254/2019, da deputada Maria do Rosário (PT/RS), que “Dá nova redação ao art. 840 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os requisitos da reclamação trabalhista”.

O projeto trata da reclamação trabalhista, prevendo que, caso seja escrita, a mesma deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Caso a reclamação não preencha tais requisitos, o juiz determinará que o reclamante, no prazo de 15 dias, a emende ou complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado.

Obs.: A Reforma Trabalhista passou a exigir que o pedido seja certo, determinado e com indicação de valor. O projeto retira tal requisito. Além disso, a Lei 13.467/2017 também prevê que os pedidos que não atendam aos requisitos, serão julgados extintos sem resolução do mérito. O projeto prevê para este caso um prazo de 15 para indicar as correções.

Revogação da prescrição intercorrente inserida na Reforma Trabalhista

PL 280/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que dispõem sobre a prescrição processual”.

Revoga na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) a prescrição intercorrente, a prescrição total quando envolve pedidos de prestações sucessivas e a previsão de que a interrupção da prescrição somente ocorrerá quando ajuizada reclamação trabalhista (entendimento previsto na Súmula 268 do TST).

Revogação dos limites impostos ao valor das reparações de danos de natureza extrapatrimonial

PL 614/2019, da deputada Margarida Salomão (PT/MG), que “Revoga os artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto - Lei nº. 5.452, com a redação dada pela Lei nº. 13.467, de 13 de junho de 2017, a fim de revogar os limites impostos ao valor das reparações de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”.

Revoga os dispositivos que estabelecem limites ao valor das reparações de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

DURAÇÃO DO TRABALHO

Pagamento das horas in itinere

PL 284/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, para dispor sobre as horas in itinere”.

Retoma a redação da CLT anterior à Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) em relação ao pagamento das horas *in itinere*.

Determina que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Para as microempresas e empresas de pequeno porte poderá ser determinado o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração, por acordo ou convenção coletiva.

Reapresentação do PL 8997/2017 do deputado Marco Maia (PT/RS).

Revogações de disposições da Reforma Trabalhista sobre intervalo nas jornadas de trabalho

PL 285/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre os descansos intrajornada e entre jornadas”.

Altera a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) para revogar os dispositivos que tratam da remuneração do intervalo intrajornada, do descanso de 15 minutos do trabalho da mulher antes de iniciar as horas extras e a possibilidade de negociação do período da amamentação entre a trabalhadora e o empregador.

Reapresentação do PL 8574/2017 do deputado Marco Maia (PT/RS).

OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS

Políticas para a empregabilidade do idoso

PL 176/2019, do deputado Igor Timo (PODE/MG), que “Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para estabelecer políticas que contribuam com a empregabilidade do idoso”.

Propõe programa de profissionalização especializado para idosos e trabalhadores com mais de 50 anos.

Dedução do Imposto de Renda - as empresas participantes desse programa poderão deduzir o dobro das despesas com o treinamento do lucro tributável para fins de imposto de renda.

Retorno do aposentado ao mercado de trabalho - só poderá ser admitido mediante exercício de atividades de treinamento, capacitação, monitoria e mentoria dos demais empregados desde que a aposentadoria não tenha sido por invalidez.

Realização do treinamento - o treinamento para profissionalização poderá ser realizado por convênios com universidades abertas da terceira idade, mantidas por instituições regulares de ensino, sem prejuízo na dedução das despesas do lucro tributável da empresa, para fins de imposto de renda, caso haja repasse de recursos para tal fim.

Regulamentação do retorno de aposentado ao mercado de trabalho - a regulamentação deverá estabelecer: a) o porte da empresa selecionável; b) a espécie de contratação; c) o percentual de profissionais por ramo de atividade econômica; d) a observância da admissão por contrato de trabalho especial.

Contrato de trabalho especial - ajustado por escrito; com vencimento de dois anos; jornada de até seis horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada; renumeração mínima pelo piso-hora da categoria; férias anuais de 30 dias; 13º salário; veda a incidência de encargos sociais sobre a renumeração.

Contribuições previdenciárias - a contratação não afeta o benefício de aposentadoria do contratado, não sendo permitido o recolhimento de contribuições previdenciárias e a revisão de aposentadoria em razão da nova contratação.

Abono de Permanência - propõe que o aposentado que tenha completado os requisitos para aposentadoria voluntária e que opte por permanecer em atividade receberá o abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária, enquanto permanecer em atividade.

Comprovação anual de cumprimento de cota de aprendizagem

PL 236/2019, do deputado Ney Leprevost (PSD/PR), que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que ‘aprova a Consolidação das Leis do Trabalho’”.

Determina que as empresas ou estabelecimentos que possuam contratos de prestação de serviços com órgãos ou entidades públicas federais devem comprovar anualmente que realizam contratos de aprendizagem e que estes estão de acordo com as normas vigentes.

Penalidades - caso as empresas ou estabelecimentos descumpram o estabelecido ficarão impedidas de renovar os contratos atuais ou de participar de novos processos de contratação, inclusive licitatórios, com órgãos ou entidades públicas federais.

Atenuação do cumprimento de cotas para pessoas com deficiência

PL 428/2019, do deputado Rubens Bueno (PPS/PR), que “Acrescenta incisos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer que a contratação de pessoas com deficiência será, quando houver oferta local de mão de obra habilitada ou reabilitada, proporcional ao tipo de deficiência”.

A contratação de pessoas com deficiência, para fins de cumprimento de cotas, deverá ser feita de forma proporcional aos tipos de deficiência declarados pelos trabalhadores: física, auditiva, visual, mental ou múltipla, salvo quando não houver candidatos com deficiência habilitados ou reabilitados nas localidades dos estabelecimentos.

A justificação para a dispensa da contratação será feita mediante certidão emitida pelo órgão do sistema público de emprego, atestando a falta de candidatos suficientes para a contratação proporcional.

Percentual mínimo de vagas destinadas à população negra

PL 457/2019, do deputado Valmir Assunção (PT/BA), que “Altera o artigo 39 da Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010, para instituir a obrigatoriedade de reserva de vagas para a população negra nas empresas com mais de vinte empregados”.

Estabelece que a empresa com mais de 20 empregados seja obrigada a destinar à população negra, no mínimo, 50% de suas vagas de emprego.

TERCEIRIZAÇÃO

Restrição da terceirização à atividade-meio

PL 301/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera os Arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para restringir a terceirização à atividade-meio”.

Restringe a terceirização à atividade-meio ao determinar que contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a sua atividade-meio.

Define prestação de serviços a terceiros como a transferência da execução de serviços relacionados à atividade meio da contratante à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Reapresentação do PL 8182/2017 do deputado Marco Maia (PT/RS).

Trabalho temporário nas empresas urbanas

PL 525/2019, do deputado Helder Salomão (PT/ES), que “Altera a Lei nº 6.109, de 3 de janeiro de 1974, para restringir a terceirização às atividades-meio das empresas”.

Restringe a terceirização às atividades-meio das empresas.

Altera o conceito de prestação de serviços a terceiros, restringindo-o à transferência feita pela contratante de parcela de sua atividade-meio à pessoa jurídica de direito privado prestadora de

serviços, e também o conceito de contratante, restringindo-o do mesmo modo à celebração de contrato com empresa de prestação de serviços relacionados exclusivamente à sua atividade-meio.

Reapresentação do PL 8182/2017 do deputado Marco Maia (PT/RS).

Ampliação do prazo de prorrogação do contrato temporário

PL 819/2019, do deputado Luiz Philippe de Orleans e Bragança (PSL/SP), que “Altera a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros”.

Revogações - revoga dispositivo que proíbe a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve. Revoga também dispositivos que estabelecem que o trabalhador temporário somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços após 90 dias do término do contrato anterior e que a contratação anterior a tal prazo caracteriza vínculo empregatício.

Responsabilidade da contratante - a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes e limitadas ao período em que ocorrer a prestação de serviços e o recolhimento das contribuições previdenciárias, ressalvadas as verbas rescisórias e suas decorrentes multas, restando limitada a responsabilidade do contratante à existência do nexo causal e àquilo em que puder formalmente exercer seu poder de fiscalização, com pleno acesso à informação e no que lhe couber participação formal no processo decisório.

Ainda no tocante às responsabilidades, é também tarefa da empresa garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado e quando não for objeto do contrato o exercício direto da fiscalização.

Prorrogação de contrato temporário - altera o prazo de prorrogação de contrato de 90 dias para 180 dias.

Comprovação de culpa - a responsabilidade civil do contratante será subjetiva em litígios com seus trabalhadores, sendo necessária a comprovação de culpa.

Limitação da responsabilidade do contratante - a responsabilidade do contratante de empresa de trabalho temporário ou de trabalho terceirizado limita-se àquilo em que estes puderem exercer sua responsabilidade.

POLÍTICA SALARIAL

Fixação do salário mínimo de 2019

PL 547/2019, do senador Paulo Rocha (PT/PA), que “Altera a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, para dispor sobre o valor do salário mínimo em 2019”.

Fixa o salário mínimo do ano de 2019 em R\$ 1.006,00, independentemente da edição de decreto do Poder Executivo.

Política de valorização do salário mínimo até 2023

PL 605/2019, do senador Humberto Costa (PT/PE), que “Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2020 a 2023”.

Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2020 a 2023.

Reajuste do salário-mínimo - os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário-mínimo corresponderão, no mínimo, à variação do INPC, acumulada nos 12 meses até o último mês de novembro anterior ao reajuste. Caso o INPC não tenha sido divulgado no momento do reajuste, o Poder Executivo estima os índices dos meses não disponíveis, sem qualquer revisão, sendo os eventuais resíduos compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade.

Aumento real - serão aplicados os seguintes percentuais a título de aumento real - a) em 2020, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2018; b) em 2021, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2019; c) em 2022, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2020; e d) em 2023, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2021.

Decreto do Poder Executivo - os reajustes e aumentos fixados serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto, divulgando a cada ano os valores mensal, diário e horário do salário-mínimo decorrentes do reajuste, correspondendo o valor diário a 1/30 e o valor horário a 1/220 do valor mensal.

Fixação de critérios de remuneração e gorjeta e alterações na reforma trabalhista

PL 287/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a fim de dispor sobre a remuneração do trabalhador”.

Altera a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) para retornar à CLT a redação dos arts. 457, 461 e 468 da CLT, que estabelecem que as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador integram o salário; que tratam dos requisitos para concessão da equiparação salarial; e que definem que a gratificação de função recebida pelo empregado por 10 anos ou mais, incorpora a sua remuneração e será mantida se o empregador revertê-lo ao cargo efetivo.

Altera a Lei de Benefícios da Previdência Social para dispor que integram o salário-de-contribuição as diárias pagas quando excedente a 50% da remuneração mensal.

Altera a Lei de Terceirização para dispor que os empregados da empresa contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

Acrescenta o art. 457-A para trazer o conceito de gorjeta e disciplinar a forma de pagamento.

Fixação da multa para empresas que praticarem diferença salarial em razão de gênero e etnia

PL 294/2019, do deputado Rubens Otoni (PT/GO), que “Altera e acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas para tornar efetiva vedação a diferença salarial em razão de gênero e etnia”.

Estabelece que, no caso de comprovada discriminação por motivo de gênero ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de um salário mínimo por mês em que foi praticada a diferença. Na atual legislação o valor da multa é praticado no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho poderão divulgar lista das empresas que apresentem as empresas autuadas em razão da desigualdade entre gêneros.

Política de valorização do salário mínimo para o período de 2020 a 2023

PL 370/2019, da deputada Gleisi Hoffmann (PT/PR), que “Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2020 a 2023”.

Estabelece a política de valorização do salário-mínimo, a vigorar entre 2020 e 2023.

Reajustes - os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário-mínimo corresponderão, no mínimo, à variação do INPC, calculado e divulgado pela IBGE, acumulada nos 12 meses até o último mês de novembro anterior ao reajuste.

Percentuais - a título de aumento real, serão aplicados os seguintes percentuais:

- I. Em 2020, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB), apurada pelo IBGE, para o ano de 2018;
- II. Em 2021, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2019;
- III. Em 2022, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2020; e
- IV. Em 2023, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2021.

Os reajustes utilizarão a taxa de crescimento real do PIB para o ano de referência, divulgada pelo IBGE até o último dia útil do ano imediatamente anterior ao de aplicação do respectivo aumento real e será assegurado o percentual mínimo de 1%.

Os reajustes e os aumentos serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto.

O decreto do Poder Executivo divulgará a cada ano os valores mensais, diário e horário do salário-mínimo decorrentes do disposto neste artigo, correspondendo o valor diário a 1/30 e o valor horário a 1/220 do valor mensal.

Fonte: Informe Legislativo Nº 2/2019 – CNI