

# COMUNICADO TÉCNICO

Articulação Parlamentar



**FIERGS CIERGS**

## CONGRESSO NACIONAL: NOVOS PROJETOS PROTOCOLADOS

### LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

#### SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

##### Normas gerais para a negociação coletiva na administração pública

**PL 711/2019**, do senador Antonio Anastasia (PSDB/MG), que “Estabelece as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Estabelece as normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

**Princípios** - A negociação coletiva na administração pública rege-se pelos seguintes princípios específicos:

- a) Democratização da relação entre o ente estatal e seus servidores e empregados;
- b) Continuidade e perenidade da negociação coletiva;
- c) Efetivo interesse em negociar;
- d) Paridade de representação na negociação;
- e) Legitimidade dos negociadores;
- f) Razoabilidade das propostas apresentadas;
- g) Transparência na apresentação de dados e informações;
- h) Lealdade e boa-fé na negociação;
- i) Contraditório administrativo;
- j) Respeito à diversidade de opiniões;
- k) Razoável duração do processo de negociação;
- l) Efetividade da negociação e respeito ao pactuado.

**Objetivos gerais** - constituem-se como objetivos gerais da negociação coletiva na administração pública; a) prevenir a instauração de conflitos; b) tratar os conflitos instaurados e buscar a solução por autocomposição; c) observar os limites constitucionais e legais à negociação; d) comprometer-se com o resultado da negociação; e) adotar, quando necessário, as medidas necessárias junto ao Poder Legislativo para tornar possível a conversão em lei do que foi negociado; f) minimizar a judicialização de conflitos envolvendo servidores e empregados públicos e os entes estatais; g) contribuir para reduzir a incidência de greves de servidores e empregados públicos.

**Limites constitucionais** - são limites constitucionais e legais a serem observados na negociação coletiva no setor público: a) o princípio da reserva legal; b) a prerrogativa de iniciativa do Presidente da República ; c) as prerrogativas de iniciativa da Câmara e do Senado Federal; d) os parâmetros orçamentários; e) as regras relativas às despesas com pessoal previstas na Lei de Responsabilidade Fiscal; f) outras restrições previstas em lei.

**Provisão de meios** - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão prover todos os meios necessários para a plena efetivação da negociação coletiva como mecanismo permanente de prevenção e de solução de conflitos, dentre os quais incluem-se os recursos físicos, de infraestrutura e materiais computacionais e humanos.

**Órgão responsável pelo suporte** - cada ente federativo definirá o órgão ou entidade pública responsável por dar suporte à realização da negociação coletiva e, em conjunto com os representantes dos servidores ou empregados públicos, a forma e a estrutura da negociação coletiva.

**Abrangência da negociação coletiva** - a abrangência da negociação coletiva será definida livremente pelos representantes dos servidores e empregados públicos e do ente estatal envolvidos na negociação, podendo abranger: a) um único órgão e/ou entidade; b) um conjunto de órgãos e/ou entidades; c) todos os órgãos e/ou entidades.

**Objetos da negociação coletiva** - são objetos de negociação coletiva as seguintes questões relacionadas aos servidores e empregados públicos: a) planos de carreira; b) criação, transformação e extinção de cargos, funções e empregos públicos; c) remuneração; d) revisão geral anual das remunerações; e) condições de trabalho; f) planos de saúde; g) planos de capacitação; h) qualidade dos serviços públicos prestados; i) política de recursos humanos.

**Participantes da negociação coletiva** - participam do processo de negociação coletiva, de forma paritária, os representantes dos servidores e empregados públicos e os representantes do ente estatal respectivo, cabendo às próprias entidades a designação de seus representantes, assim como a definição de seu posicionamento sobre as questões que serão tratadas no processo de negociação coletiva. Os representantes dos servidores e empregados públicos os do ente estatal envolvidos na

negociação coletiva devem possuir o conhecimento necessário sobre as matérias objeto de negociação, assim como autonomia para negociar.

**Desinteresse do representante estatal** - os atos comissivos ou omissivos meramente procrastinatórios, devidamente comprovados, que denotem desinteresse dos representantes do ente estatal em implementar o processo de negociação coletiva poderão dar ensejo à sua caracterização como infração disciplinar, com possibilidade de aplicação de multa à respectiva entidade em valor proporcional à sua condição econômica.

**Termo de acordo** - concluída a negociação, será elaborado termo de acordo, contendo: a) a identificação das partes abrangidas; b) o objeto negociado; c) os resultados alcançados com a negociação coletiva; d) as formas de sua implementação e os responsáveis por ela; e) o período de sua vigência e a especificação da possibilidade de renovação ou revisão.

**Medidas** - havendo acordo integral entre as partes, deverão ser adotadas as seguintes medidas após a elaboração do termo: a) as cláusulas da negociação que tratem de questões que prescindam de lei para sua efetivação serão encaminhadas aos órgãos ou entidades competentes para sua imediata adoção; b) as cláusulas abrangidas pelo princípio da reserva legal e pela reserva de iniciativa serão encaminhadas ao titular da iniciativa da respectiva lei para que as envie, na forma de projeto, ao Poder Legislativo, obedecidas as balizas orçamentárias e as de responsabilidade fiscal. No caso de acordo parcial, a parte consensual seguirá as medidas previstas. Já a parte controversa será submetida, caso haja interesse comum dos representantes do Poder Público e dos servidores e empregados públicos, a processos alternativos de solução de conflitos como mediação, conciliação ou arbitragem.

**Previsão constitucional** - nas hipóteses em que haja previsão constitucional para que a matéria objeto de negociação coletiva seja veiculada por lei com reserva de iniciativa, a cópia do termo de acordo será encaminhada ao Poder Legislativo, juntamente com o projeto de lei e com a exposição de motivos, podendo ser adotado regime urgência sempre que julgar-se necessário para a matéria.

**Aplicação da lei** - a lei em questão será de aplicabilidade para as negociações ou quaisquer tratativas envolvendo servidores e empregados públicos e ente federado que se achem em curso, em nível administrativo, na data em que entrar em vigor.

## **ORGANIZAÇÃO SINDICAL E CONTRIBUIÇÃO**

### Estabelecimento da contribuição sindical por assembleia

**PL 1036/2019**, do deputado Paulo Teixeira (PT/SP), que “Altera a redação dos arts. 545, 578, 579, 582 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de dispor sobre o direito de oposição do trabalhador à contribuição sindical”.

Prevê que o desconto da folha de pagamento dos empregados destinado à entidade sindical poderá ser autorizado individualmente ou coletivamente, em assembleia geral específica, assegurando o direito de oposição do trabalhador.

## **DISPENSA**

### Estabilidade no emprego para trabalhador com esposa grávida desempregada

**PL 995/2019**, do deputado Otoni de Paula (PSC/RJ), que “Altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452/1943, para garantir estabilidade provisória ao trabalhador cuja esposa ou companheira gestante esteja desempregada”.

Assegura ao trabalhador, cuja esposa ou companheira gestante esteja desempregada, estabilidade provisória no emprego, desde a comprovação da concepção até cinco meses após o parto.

## **DURAÇÃO DO TRABALHO**

### Retirada da possibilidade de acordo individual para horas extras e jornada 12hx36h

**PL 1038/2019**, do deputado Paulo Teixeira (PT/SP), que “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de dispor sobre a compensação de jornada”.

O projeto retira a possibilidade de cumprimento de horas extras pactuadas por acordo individual. Também retira a possibilidade de pactuar jornada de trabalho de 12hx36h por acordo individual.

## OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS

### Contratação de aprendizes por entidades de projetos sociais de aprendizagem de Instituições Militares

**PL 223/2019**, do deputado Roberto de Lucena (PODE/SP), que “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir no rol de entidades qualificadas para formação técnico-profissional metódica dos jovens brasileiros, nos moldes da Lei 10.097/2000, as Instituições Militares de aprendizagem profissional”.

Permite a contratação de aprendizes por parte de entidades relacionadas aos projetos sociais de aprendizagem instaurados pelas Instituições Militares, com as mesmas podendo formar parcerias.

### Incentivo ao trabalho do menor como critério de desempate para licitação

**PL 339/2019**, do deputado David Soares (DEM/SP), que “Acrescenta §§ 5º e 6º ao art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para determinar que os editais de licitação contenham a cláusula disciplinada pelos referidos dispositivos, e dá outras providências”.

Estabelece que quando o objeto da licitação for compatível com o trabalho do menor, o edital conterà o número mínimo de menores aprendizes a serem aproveitados na execução do contrato. Esse número servirá como critério de desempate.

Os menores aprendizes a serem aproveitados na execução do contrato serão selecionados entre os menores submetidos a medidas socioeducativas, cujo bom comportamento seja atestado.

Estas disposições não se aplicam aos procedimentos licitatórios cujos instrumentos convocatórios já tenham sido publicados.

## BENEFÍCIOS

### Aumento da licença maternidade nos casos de parto antecipado

**PL 438/2019**, do deputado Rubens Bueno (PPS/PR), que “Acrescenta inciso ao parágrafo 3º do artigo 392 do Decreto-Lei 5452 de 1º maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, que institui o acréscimo de dias de licença maternidade nos partos prematuros”.

Determina que no caso de parto prematuro a licença dos 120 dias começará a contar a partir do momento que a empregada completaria a 37ª semana de gestação.

### Licença Parental

**PL 855/2019**, da deputada Talíria Petrone (PSOL/RJ), que “Institui a licença parental em todo território nacional”.

Concede licença parental por 180 dias a quem, por meio biológico ou por adoção, detiver poder familiar sobre criança recém-nascida ou recém-posta sob sua guarda, sem prejuízo do emprego ou salário, podendo tal período ser dividido livremente, desde que de comum acordo, assegurando-se à empregada gestante o período mínimo de 120 dias de licença.

**Adoção** - nos casos de guarda ou adoção, a licença parental será concedida mediante apresentação do termo judicial comprobatório da guarda ou adoção.

### Pagamento de um terço sobre as férias nas hipóteses de paralisação dos serviços e de conversão de férias em abono pecuniário

**PL 1140/2019**, do deputado Carlos Bezerra (MDB/MT), que “Altera a redação dos artigos 133 e 143 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o pagamento do adicional de um terço sobre as férias nas hipóteses de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa e de conversão de dias de férias em abono pecuniário”.

O projeto determina que o período de férias convertido em abono pecuniário será pago acrescido de um terço sobre a remuneração devida aos dias correspondentes. Além disso, assegura ao empregado o direito à percepção do adicional de um terço sobre o salário normal, em caso de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa por mais de 30 dias.

### **FGTS**

#### Movimentação do FGTS para realização de empreendimento próprio

**PL 479/2019**, do deputado Rodrigo Coelho (PSB/SC), que “Acrescenta o inciso XX ao art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para permitir a movimentação da conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) quando o trabalhador necessitar de recursos para empreendimento próprio”.

O projeto permite a movimentação da conta do FGTS para realização de empreendimento próprio.

### Movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS

**PL 652/2019**, do deputado João Roma (PRB/BA), que “Permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS para pagamento de encargos educacionais de cursos de formação técnica e tecnológica, cursos superiores e/ou de pós-graduação”.

Permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS para pagamento de encargos educacionais de cursos de formação técnica e tecnológica, cursos superiores e/ou de pós-graduação.

### Liberação do FGTS do trabalhador que necessite executar projeto de acessibilidade em imóvel próprio

**PL 1071/2019**, do deputado José Medeiros (PODE/MT), que “Acrescenta o inciso XVIII ao art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para permitir a liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do trabalhador que necessite executar projeto de acessibilidade em imóvel próprio”.

Permite a movimentação na conta vinculada do trabalhador no FGTS para realização de obras ou reformas em imóvel próprio com o objetivo de dar acessibilidade ao trabalhador ou seus dependentes se portadores de necessidades especiais, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS.

## **REGULAMENTAÇÃO DE PROFISSÕES**

### Regulamentação da profissão de Organizadores e Gestores de Eventos

**PL 698/2019**, do deputado Laercio Oliveira (PP/SE), que “Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Organizadores e Gestores de Eventos e correlatos e da outras providencias”.

Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Organizadores e Gestores de Eventos e correlatos.

**Organizadores e Gestores de Eventos** - poderá exercer a profissão de Organizadores e Gestores de Eventos: a) o titular de diploma de nível superior, registrado na forma da lei; b) o diplomado por escola estrangeira, reconhecida pelas leis de seu país, que revalidar seu diploma de acordo com a legislação em vigor; c) quem, na data de entrada em vigor da lei, possua o diploma de ensino médio, segundo grau ou equivalente e tenha, comprovadamente, exercido a profissão por um período de cinco anos e após a realização da prova de capacidade laborativa escrita.

**Tecnólogo em Gestão de Eventos** - poderá exercer a profissão de Tecnólogo em Gestão de Eventos: a) o portador de diploma de ensino médio, segundo grau ou equivalente, desde que matriculado em

Curso Superior Sequencial de Organizadores e Gestores de Eventos; e b) tenha comprovadamente, exercido a profissão por um período de sete anos.

**Auxiliar de Organizador e Gestor de Eventos** - poderá exercer a profissão de Auxiliar de Organizador e Gestor de Eventos, o portador de diploma de ensino médio, ou equivalente que, na data de entrada em vigor desta lei, tenha, comprovadamente, exercido a profissão por um período de três anos.

Funções as atividades e atribuições do organizador de eventos e afins consistem em:

- I. Planejamento, pesquisa, administração, coordenação e execução de projetos de Organização e Gestão;
- II. Elaboração de orçamentos e definições operacionais e funcionais de projetos de Organização e Gestão;
- III. Estudos de viabilidade técnica e financeira para implantação de projetos e programas de Organização e Gestão;
- IV. Fiscalização e controle da atividade de Organização e Gestão;
- V. Suporte técnico e consultoria em Organização e Gestão;
- VI. Estudos, análises, avaliações, vistorias, pareceres, perícias e auditorias de projetos e programas de Organização e Gestão;
- VII. Ensino, pesquisa, experimentação e divulgação de novos instrumentos, normas e procedimentos;
- VIII. Qualquer outra atividade que, por sua natureza, se insira no âmbito de suas profissões.

Será privativa do Organizador e Gestor de Eventos a responsabilidade técnica por eventos de cerimônia e solenidade, assim como a emissão de laudos, relatórios ou pareceres técnicos. É descrito como Eventos os seguintes seguimentos: Sociais, Corporativos, Educacionais, Culturais, Esportivos, Militares, Institucionais, Governamentais, Políticos e públicos.

**Direito de acompanhar organização do evento** - ao profissional organizador e gestor de eventos responsável por plano, projeto ou programa é assegurado o direito de acompanhar sua execução e implantação, para garantia de realização conforme as condições, especificações e detalhes técnicos estabelecidos.

**Jornada de trabalho** - a jornada de trabalho dos profissionais de organização de eventos e afins não excederá de quarenta horas semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

**Fiscalização** - a fiscalização do exercício das profissões de organização de eventos e afins será exercida por um CFOGE e por CROGEs, dotados de personalidade jurídica de direito público, autonomia



administrativa e financeira, aos quais compete, também, zelar pela observância dos princípios da ética e disciplina profissionais.

**Conselho Federal dos Organizadores e Gestores de Eventos** - o Conselho Federal dos Organizadores e Gestores de Eventos - CFOGE é a instância superior de fiscalização do exercício profissional dos Organizadores e Gestores, com sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional. Será assegurada na composição do Conselho a representação de todos os Conselhos Regionais, segundo a proporcionalidade apurada com base nos integrantes destes últimos.

O Conselho Federal será constituído, inicialmente, de nove membros efetivos de igual número de suplentes, eleitos em escrutínio secreto, em Assembleia dos delegados regionais, e está sujeita a um acréscimo de membros, até o limite máximo de tantos quantos forem os Estados da Federação mais o Distrito Federal que tenham constituído Conselhos Regionais. Cada Conselho Regional será representado por, no mínimo, um membro no conselho federal, com mandato de dois anos e uma reeleição permitida. Em cada ano, na primeira reunião, os conselheiros elegerão seu Presidente, Vice-Presidente, 1.º Secretário, 2.º Secretário, 1.º Tesoureiro e 2.º Tesoureiro, permitida a reeleição. O Conselho Federal se reunirá, ordinariamente, uma vez ao mês e, extraordinariamente, quando convocado pelo seu Presidente ou pela maioria absoluta de seus membros. As deliberações serão válidas com a presença de metade mais um de seus membros, e suas respectivas substituições serão feitas por um dos suplentes.

**Conselhos Regionais de Organizadores e Gestores de Eventos** - os Conselhos Regionais dos Organizadores e Gestores de Eventos são órgãos de fiscalização do exercício da profissão de Organizadores e Gestores de Eventos, em suas regiões. Cada unidade da Federação só pode ficar na jurisdição de um Conselho Regional, e suas atribuições serão previstas em regimento interno. Os membros serão compostos por efetivos e suplentes de cada Conselho Regional se reunirão uma vez ao mês, em caráter ordinário e, extraordinariamente, sempre que convocados pelo seu Presidente ou por metade mais 1 (um) de seus membros. A Diretoria de cada Conselho Regional será eleita em escrutínio secreto, pelos profissionais nele inscritos. Compete aos Conselhos Regionais dirimir dúvidas ou omissões relativas a esta lei com recurso ex-offício, de efeito suspensivo para o Conselho Federal, ao qual compete decidir em última instância.

**Registro** - todo profissional de Organização e Gestão de Eventos habilitado deverá inscrever-se no Conselho Regional de sua jurisdição. Para que haja a inscrição, é necessário que o candidato: a) Satisfaça às exigências de habilitação profissional; b) não esteja impedido, por outros fatores, de exercer a profissão; c) goze de boa reputação por sua conduta pública; d) prova de capacidade escrita. Em caso de indeferimento do pedido do Conselho Regional, o candidato poderá recorrer ao Conselho Federal, dentro do prazo fixado no regimento interno do Conselho Regional.

Os Conselhos Regionais expedirão registros provisórios aos candidatos diplomados em escolas oficiais ou reconhecidos e cujos diplomas estejam com registros em processamento na repartição federal competente, habilitando o profissional a exercer a profissão. Será concedido também aos estudantes dos cursos de nível superior ou médio o registro provisório para a realização de estágio de formação profissional, não podendo ultrapassar o limite de seis meses a um ano de duração.

**Obrigatoriedade de registro e habilitação** - será obrigatório o registro junto ao Conselho Regional de Organizadores e Gestores de Eventos das pessoas jurídicas e organizações estatais que exerçam atividades relacionadas a organização de eventos, bem como a anotação dos profissionais legalmente habilitados, delas encarregados. As pessoas jurídicas e as organizações que não tiverem seu profissional habilitado, bem como o próprio profissional não habilitado, estarão exercendo a atividade de maneira ilegal e estarão sujeitas a penalidades.

**Anuidades** - os profissionais registrados nos Conselhos Regionais, de conformidade com esta lei, estão obrigados ao pagamento de uma anuidade aos Conselhos e cuja jurisdição pertencem. Após 31 de março, a anuidade será acrescida de mora, a ser fixada pelo Conselho Regional e, após o exercício respectivo, a anuidade terá seu valor atualizado para o vigente a época do pagamento, acrescido de mora a ser definida pelo Conselho Regional. O profissional que deixar de efetuar o pagamento da anuidade durante dois anos consecutivos terá cancelado seu registro profissional sem, no entanto, desobrigar-se dessa dívida, podendo ser reabilitado mediante novo registro, saldas as anuidades em débito, as multas que lhe forem impostas e taxas regulamentares.

**Infrações** - constituem infrações disciplinares, além de outras: a) Transgredir preceitos do Código de Ética Profissional; b) Exercer a profissão quando impedido de fazê-lo, ou facilitar, por qualquer meio, o seu exercício aos não inscritos ou impedidos; c) Praticar, no exercício da atividade profissional, ato que a lei defina como crime ou contravenção penal; d) Descumprir determinações dos Conselhos Regionais ou Federal, em matéria de competência destes, depois de regularmente notificado. As infrações serão apuradas levando-se em conta a natureza do ato e as circunstâncias de cada caso, garantida a ampla defesa do acusado.

**Pena** - as infrações disciplinares, consideradas a gravidade da falta cometida e possível reincidência, estão sujeitas à aplicação das seguintes penas: a) Advertência; b) Multa, limitada a 50 vezes o valor atualizado da anuidade; c) Censura; d) Suspensão do exercício profissional, ad referendum do Conselho Federal. Compete aos Conselhos Regionais a aplicação das penalidades, cabendo recurso, com efeito suspensivo, para o Conselho Federal, no prazo de 30 dias da ciência da punição.

**Constituição do primeiro conselho** - para constituir o primeiro CFOGE, o Ministério do Trabalho e Emprego convocará a entidade de profissionais de Organizadores e Gestores de Eventos, Comitê

Nacional dos Organizadores de Eventos Públicos, para eleger, através do voto de seus filiados indicados, os membros efetivos e suplentes desse Conselho.

**Inscrição dos portadores das qualificações** - instalados os Conselhos Regionais de Organizadores e Gestores de Eventos, é estabelecido o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a inscrição dos portadores das qualificações exigidas por esta lei.

**Regime jurídico** - o regime jurídico do pessoal dos Conselhos será o da Legislação Trabalhista, de no máximo quarenta e quatro horas semanais.

### Prescrição e indenização nos contratos do representante comercial

**PL 1128/2019**, do deputado Alexis Fonteyne (NOVO/SP), que “Altera a Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965, que ‘regula as atividades dos representantes comerciais autônomos’”.

Estabelece que a indenização dos representantes comerciais, devida na rescisão contratual sem justo motivo, será de valor não inferior a 1/12 do total da retribuição auferida nos últimos três anos de vigência do contrato.

O direito à indenização ficará sujeito ao prazo prescricional de dois anos, contados da rescisão do contrato.

## **RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

### Obrigação do informe de pensão alimentícia descontada no salário ao assumir novas funções

**PL 429/2019**, do deputado Rubens Bueno (PPS/PR), que “Acrescenta artigo à Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para determinar que o executado condenado a prestar alimentos apresente cópia da sentença para o desconto do valor em folha de pagamento pelo órgão público, empresa ou empregador quando ocorrer mudança em sua situação funcional ou relação empregatícia”.

Obriga os funcionários públicos, militares, diretores ou gerentes de empresas e empregados sujeitos à legislação do trabalho, que têm o valor de pensão alimentícia descontado diretamente no salário, a apresentarem documento que evidencie tal obrigação no ato de novas posses ou contratações para que se garanta a continuidade do desconto quando o trabalhador assumir novas funções.

### Proibição de exigência de experiência para contratação

**PL 470/2019**, da deputada Perpétua Almeida (PCdoB/AC), que “Altera a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para proibir a exigência de experiência para a contratação de jovens que procuram o primeiro emprego, quando se tratar de funções para a qual não se exija formação específica”.

O projeto veda a exigência de experiência para a contratação no primeiro emprego, quando se tratar de função para a qual não exija formação específica.

### Indenização sobre danos extrapatrimoniais

**PL 913/2019**, da deputada Maria do Rosário (PT/RS), que “Revoga expressamente o §1º, e seus incisos, e o §2º do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”.

Revoga os dispositivos que regulamentam o valor de indenização sobre danos extrapatrimoniais de acordo com a gravidade da ofensa.

### Falta justificada para acompanhamento escolar de filho com até 14 anos

**PL 934/2019**, do deputado Nelson Pellegrino (PT/BA), que “Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a ausência de empregado ao trabalho, sem prejuízo do salário, para comparecimento à escola de filho”.

Concede um dia de folga a cada seis meses, sem prejuízo salarial, para o empregado poder comparecer à escola de filho de até 14 anos de idade.

### Reinserção de idosos no mercado de trabalho

**PL 996/2019**, do deputado Sergio Vidigal (PDT/ES), que “Insere dispositivo à Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, que estabelece margem de preferência para bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem o desenvolvimento de programas de reinserção de idosos no mercado de trabalho”.

Estabelece margem de preferência em processos de licitação para bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem o desenvolvimento de programas de reinserção de idosos no mercado de trabalho.

### Benefício a empresas que empreguem cota de funcionários para idosos

**PL 1031/2019**, do deputado Julio Cesar Ribeiro (PRB/DF), que “Acrescenta parágrafo único ao art. 28 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e da outras providencias, para estabelecer benefícios à empresa privada que preencher sete por cento de seus cargos com pessoas de sessenta anos ou mais de idade”.

A empresa que preencher 7% de seus postos com pessoas com idade igual ou superior a 60 anos terá o benefício de prioridade no acesso a recursos dos programas oficiais de crédito; e pagamento de juros diferenciado, de valor inferior ao ofertado para as demais empresas, sobre as operações oficiais de créditos contratada.

### Garantia do emprego em período pré-aposentadoria

**PL 1034/2019**, do deputado Lourival Gomes (PSL/RJ), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a garantia no emprego para trabalhador prestes a se aposentar”.

Assegura estabilidade de emprego a partir dos 36 meses que antecedem a data prevista para requerimento de aposentadoria, desde que o empregado trabalhe a pelo menos cinco anos na empresa. O disposto não se aplica quando a rescisão do contrato de trabalho se der por justa causa ou quando ocorrer falência da empresa.

### Afastamento e pagamento de adicional a gestantes e lactantes em locais insalubres

**PL 1037/2019**, do deputado Paulo Teixeira (PT/SP), que “Altera a redação do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de assegurar o afastamento da empregada durante os períodos de gravidez e de lactação”.

Afasta a empregada gestante ou lactante de todas as atividades, operações ou locais insalubres, bem como fica assegurado pagamento do adicional de insalubridade a elas. Também revoga todas as disposições no que tange ao pagamento do adicional de insalubridade trazida pela Reforma Trabalhista, como por exemplo, o pagamento do adicional de insalubridade, por ocasião do recolhimento das contribuições da folha e demais rendimentos pagos ou creditados.

Programa de promoção de igualdade de gênero, cor e etnia

**PL 1126/2019**, do deputado Rui Falcão (PT/SP), que “Acrescenta o art. 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para obrigar as empresas com mais de 30 (trinta) empregados a manterem programa de promoção da igualdade de gênero, cor e etnia”.

O projeto obriga o estabelecimento de programa de promoção de igualdade de gênero, cor e etnia nas empresas.

**Comissão de funcionários** - a empresa constituirá comissão para elaborar e acompanhar a execução do programa, que consistirá, entre outras medidas, no seguinte:

- a) Adoção de providências para que os processos seletivos para admissão ao emprego, promoção ou designação para funções de direção, chefia, gerência ou outros cargos de confiança sejam conduzidos de modo a assegurar a igualdade de gênero, cor e etnia;
- b) Avaliação da política de remuneração e classificação das funções desempenhadas de acordo com a equivalência de valor remuneratório;
- c) Formalização de políticas e processos relacionados a decisões sobre remuneração;
- d) Demonstração de que a empresa paga remunerações equivalentes aos empregados que exercem trabalho de igual valor;
- e) Emissão de relatórios anuais com dados relativos ao quantitativo de empregados por gênero, cor ou etnia, sua faixa de remuneração, percentual de ocupação dos cargos de confiança e das funções, com o objetivo de avaliar as medidas adotadas.

A comissão será composta por representantes dos empregados e da empresa, preferencialmente da área de recursos humanos e comunicação. Além disso, deverá ser assegurada a presença de, pelo menos, 30% de mulheres e 30% de pessoas negras, vedada a dupla contagem. Os membros da comissão têm estabilidade desde sua designação até um ano após seu desligamento da comissão.

**Vigência** - no primeiro ano após a publicação da lei, a exigência do cumprimento das obrigações é para empresas com mais de 300 empregados. No segundo ano, para empresas entre 201 e 300 empregados. No terceiro ano, para empresas entre 101 e 200 empregados. A partir do quarto ano, a exigência é para empresas a partir de 31 empregados.

**Multas** - A empresa deverá encaminhar ao Poder Executivo, a cada triênio, documentos demonstrativos da execução do programa. Caso a empresa não encaminhe a documentação exigida, está sujeita à multa de R\$ 50 por dia de atraso. Se for constatada ocorrência de trabalho de igual valor com remuneração desigual para pessoas de diferentes gêneros, cores ou etnias, R\$ 1500 por empregado discriminado.

Afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada

**PL 1143/2019**, do deputado Carlos Bezerra (MDB/MT), que “Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada”.

Permite o afastamento da empregada do trabalho, por até três dias ao mês durante o período menstrual, podendo ser exigida posteriormente a compensação das horas não trabalhadas.

Fonte: Informe Legislativo Nº 3/2019 – CNI