

Plenário da Câmara vota reforma trabalhista nesta quarta-feira

O texto consolidado com todas as mudanças incorporadas ainda não foi divulgado

O Plenário da Câmara dos Deputados deve votar hoje (26) o projeto de lei que trata da reforma trabalhista (PL 6787/16). O relatório foi aprovado ontem (25) na comissão especial que debateu o tema por 27 votos a 10 e nenhuma abstenção, com ressalvas aos destaques incluídos no relatório durante a discussão.

Depois de apresentar o relatório com nova redação, o relator Rogério Marinho (PSDB-RN) acatou algumas alterações sugeridas por parlamentares, entre as quais a proibição de que o pagamento de benefícios, diárias ou prêmios possam alterar a remuneração principal do empregado e a inclusão de emenda que prevê sanções a patrões que cometerem assédio moral ou sexual.

Marinho disse que, após a votação, vai se reunir com integrantes da bancada feminina para definir acordo sobre mais alterações em torno de alguns pontos, em especial o que trata do trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres.

O texto consolidado com todas as mudanças incorporadas ainda não foi divulgado. A oposição ainda tentará votar os destaques em separado antes do início da Ordem do Dia no plenário. O relator disse que poderá fazer mudanças até o momento da votação em plenário, prevista para começar no período da tarde.

Veja a seguir os principais pontos do parecer de Marinho:

Negociado sobre o legislado

Considerada a “espinha dorsal” da reforma trabalhista, esse ponto permite que as negociações entre patrão e empregado, os acordos coletivos tenham mais valor do que o previsto na legislação. O texto enviado pelo governo previa que o negociado sobre o legislado poderia ser aplicado em 13 situações, entre as quais plano de cargos e salários e parcelamento de férias anuais em até três vezes. O substitutivo de Marinho aumentou essa possibilidade para quase 40 itens.

O parecer mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência).

Foi alterada a concessão das férias dos trabalhadores. A medida enviada pelo governo prevê que as férias possam ser divididas em até três períodos. No parecer, o relator propõe que não é permitido que um dos períodos seja inferior a 14 dias corridos e que os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um.

Além disso, para que não haja prejuízos aos empregados, vedou-se o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Para Marinho, ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas.

Por outro lado, a lista de pontos previstos em lei que não poderão ser alterados por acordo coletivo chegou a 29. O projeto original proibia mudanças apenas em normas de segurança e medicina do trabalho. O novo texto, prevê, entre outros, a liberdade sindical e o direito de greve; FGTS;

salário mínimo; décimo terceiro salário; hora-extra, seguro-desemprego, salário família; licenças-maternidade e paternidade; aposentadoria; férias; aviso prévio de 30 dias; e repouso semanal remunerado.

Fim da contribuição sindical obrigatória

Marinho propõe que a contribuição sindical fique restrita aos trabalhadores e empregadores sindicalizados. O desconto do pagamento da contribuição deve ser feito somente depois de manifestação favorável do trabalhador ou da empresa.

“Criada em uma época em que as garantias constitucionais estavam suspensas, a contribuição sindical tem inspiração claramente fascista, uma vez que tinha como principal objetivo subsidiar financeiramente os sindicatos para que dessem sustentação ao governo”, afirmou Marinho.

O tributo é recolhido anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Segundo o deputado, o país tem 17 mil sindicatos que recolhem R\$ 3,6 bilhões em tributos anualmente.

“Não há justificção para se exigir a cobrança de uma contribuição de alguém que não é filiado e que, muitas vezes, discorda frontalmente da atuação de seu sindicato”, destacou o relator. Para Marinho, os sindicatos se fortalecerão com o fim da obrigatoriedade da cobrança de um dia de trabalho por ano, e a mudança vai acabar com instituições sem representatividades, o que chamou de “sindicatos pelegos”.

Trabalho intermitente

A proposta do relator prevê a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados. O empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas. A modalidade, geralmente praticada por donos de bares, restaurantes, eventos e casas noturnas,

permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê apenas a contratação parcial de forma descontínua, com duração que não exceda a 25 horas semanais.

O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de serviço.

O empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência e responder em um dia útil. Ao final de cada período de prestação de serviço, o trabalhador receberá o pagamento da remuneração, de férias e décimo terceiro proporcionais, além do repouso semanal remunerado e adicionais legais. Segundo a proposta de Marinho, o empregador deverá recolher a contribuição previdenciária e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Trabalho terceirizado

O relatório retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não.

Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.

Com o objetivo de proteger o trabalhador terceirizado, a medida estabelece uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado.

Além disso, garante ao terceirizado que trabalha nas dependências da empresa contratante o mesmo atendimento médico e ambulatorial destinado aos demais empregados. A lei atual permite, mas não obriga a empresa a oferecer o mesmo tratamento.

Pelo novo texto da lei, quando o número de terceirizados for acima de 20% do total de funcionários contratados diretamente, a empresa poderá oferecer serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outro local, mas com o mesmo padrão.

Para evitar futuros questionamentos, o substitutivo define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim (aquela para a qual a empresa foi criada). A Lei de Terceirização não deixava clara essa possibilidade. A legislação prevê que a contratação terceirizada ocorra sem restrições, inclusive na administração pública.

Teletrabalho

O relator propõe a regulamentação do teletrabalho. Atualmente, 15 milhões de pessoas desempenham suas funções a distância no país. Nas empresas privadas, 68% dos empregados adotam a modalidade. Os dados fazem parte de um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Pelo substitutivo, o contrato deverá especificar quais atividades o empregado poderá fazer dentro da modalidade de teletrabalho. Patrão e funcionário poderão acertar a mudança de trabalho presencial na empresa para casa.

Em caso de decisão unilateral do empregado pelo fim do teletrabalho, o texto prevê um prazo de transição mínimo de 15 dias. A compra e manutenção de equipamento para o chamado home office devem ser definidas em contrato.

Multas

O relatório de Marinho manteve a redação do projeto original na íntegra sobre a aplicação de multas administrativas na inspeção do trabalho. A existência dessas multas não exime os empregadores de responsabilização penal.

A proposta do governo prevê o reajuste anual dos valores das multas administrativas em moeda corrente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) do IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.

Em outro ponto, o parecer trata da multa por funcionário não registrado. Atualmente, é cobrado um salário mínimo (R\$ 937). Na proposta do governo, o valor passaria para R\$ 6 mil. O relator, no entanto, estipula multa de R\$ 3 mil para empresas de grande porte e de R\$ 800 para micro e pequenas empresas.

Ativismo judicial

O parecer incorpora normas para diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, o que o relator chama de ativismo judicial. “Temos, hoje, uma coletânea de normas que, em vez de contribuir para a rápida conclusão da demanda, têm sido um fator preponderante para o estrangulamento da Justiça do Trabalho”, disse.

Entre as medidas propostas, está a previsão de que se o empregado assinar a rescisão contratual fica impedido que questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Outro ponto é a limitação de prazo para o andamento das ações. “Decorridos oito anos de tramitação processual sem que a ação tenha sido levada a termo [julgada], o processo será extinto, com julgamento de mérito, decorrente desse decurso de prazo”.

“Foram incorporadas normas que visam a possibilitar formas não litigiosas de solução dos conflitos, normas que desestimulam a litigância de má-fé, normas que freiam o ativismo judicial e normas que reafirmam o prestígio do princípio constitucional da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, disse o deputado.

Demissão consensual

O substitutivo de Marinho incluiu a previsão de demissão em

comum acordo. A alteração permite que empregador e empregado, em decisão consensual, possam encerrar o contrato de trabalho. Neste caso, o empregador será obrigado a pagar metade do aviso prévio, e no caso de indenização, o valor será calculado sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O trabalhador poderá movimentar 80% do FGTS depositado e não terá direito ao seguro-desemprego.

Atualmente, a CLT prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Dessa forma, é comum o trabalhador acertar o desligamento em um acordo informal para poder acessar os benefícios concedidos a quem é demitido sem justa causa.

Fonte: ORMNews.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp:-93- 984046835 (Claro) E-mail:folhadoprogresso@folhadoprogresso.com.br