

COMUNICADO TÉCNICO

Articulação Parlamentar



FIERGS CIERGS

CONGRESSO NACIONAL:

NOVOS PROJETOS PROTOCOLADOS

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Revoga prevalência do acordo coletivo sobre a lei e a figura do trabalhador hipersuficiente

PL 5907/2019, do deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA), que “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os parâmetros de decisão no âmbito da Justiça do Trabalho”.

Revoga o dispositivo que trata das possibilidades de prevalência de convenção e de acordo coletivo sobre a lei. Também revoga os assuntos que constituem objeto ilícito dessas convenções e acordos coletivos. Revoga, ainda, a figura do empregado hipersuficiente.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E CONTRIBUIÇÃO

Reforma Sindical

PEC 196/2019, do deputado Marcelo Ramos (PL/AM), que “Dá nova redação ao art. 8º da Constituição Federal e altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”.

Liberdade sindical - ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato. O Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, nem interferir na organização sindical. É vedada a dispensa do trabalhador sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato.

Representação - os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais de sua escolha. A organização de trabalhadores e empregadores, nas respectivas entidades sindicais, será definida por setor econômico ou ramo de atividade, sendo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município.

Composição - o sistema de organização sindical será composto por i) representação dos trabalhadores feita pelas Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos e ii) representação dos empregadores feita pelas Confederações, Federações e Sindicatos.

Prerrogativas - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais no âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas. É obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva de suas respectivas representações, que será custeada por todos os seus beneficiários e descontada em folha de pagamento.

Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS) - entidade nacional de regulação bipartite e paritário, composto por duas Câmaras, uma com seis representantes das centrais de trabalhadores mais representativas e outra com seis representantes das confederações de empregadores mais representativas.

Competências das Câmaras do CNOS - i) aferir a representatividade para o exercício das prerrogativas e atribuições sindicais das entidades de trabalhadores e servidores públicos e de empregadores; ii) estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade, democracia, eleições, mandatos e de transparência que deverão constar nos estatutos das entidades sindicais em todos os níveis da organização sindical; iii) regulamentar o custeio e o financiamento do sistema sindical; iv) instituir e manter mecanismos de mediação, arbitragem e solução de conflitos intersindicais e de representação.

Competências do CNOS - Compete ao CNOS, por suas Câmaras conjuntamente, estipular os âmbitos da negociação coletiva e o alcance de suas decisões. Em até 60 dias após a promulgação da Emenda Constitucional, iniciarão as atividades do CNOS.

Transição - no período de dois anos após a promulgação da EC ficarão preservadas a exclusividade e as prerrogativas das entidades sindicais pré-constituídas, no seu âmbito de representação, desde que a cobertura da negociação coletiva contemple no mínimo 10% dos trabalhadores em atividade na base de representação.

No período de 10 anos após a promulgação da EC preservadas a exclusividade e as prerrogativas das entidades sindicais pré-constituídas, no seu âmbito de representação, desde que a cobertura da negociação coletiva contemple no mínimo 50% dos trabalhadores em atividade na base de representação.

Nos casos em que não for aplicável a negociação coletiva para a preservação da exclusividade e das prerrogativas, caberá ao CNOS estabelecer os critérios de representatividade em percentual de filiados sobre os trabalhadores em atividade na base de representação.

Caberá ao CNOS, a partir do segundo ano da promulgação desta Emenda, estabelecer critérios para aferição da representatividade progressiva e anual das entidades sindicais de trabalhadores e empregadores.

Ao sindicato mais representativo no respectivo âmbito de representação, cujos critérios serão definidos pelo CNOS, serão conferidas prerrogativas no exercício da atividade sindical e da negociação coletiva, bem como o direito de pleitear por meio de plebiscito ou consulta estruturada a exclusividade de representação por período máximo a ser definido pelo CNOS.

Em até 180 dias será regulamentada pelo Congresso Nacional a Convenção 151 da OIT (Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública) e a Recomendação 159 da OIT (Procedimentos para a definição das condições de emprego no serviço público).

JUSTIÇA DO TRABALHO

Alterações na Reforma Trabalhista sobre justiça gratuita e honorários periciais

PL 5908/2019, do deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA), que “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a gratuidade de justiça e critérios para a fixação dos honorários e sucumbência na Justiça do Trabalho”.

Prevê que o benefício de justiça gratuita será atribuído àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 60% do limite máximo dos benefícios do RGPS, ou declararem que não estão em condições de pagar sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente, salvo se beneficiária de justiça gratuita.

Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas, salvo se beneficiário da justiça gratuita ou se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

Isenção do valor do depósito recursal para MEI e microempresas

PL 5931/2019, do deputado Nereu Crispim (PSL/RS), que “Altera o art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho, proporcionando isenção do valor do depósito recursal aos empregadores domésticos, microempreendedores individuais e microempresas”.

Isenta do valor do depósito recursal os empregadores domésticos, microempreendedores individuais e as microempresas. A legislação vigente estabelece que eles tenham 50% do valor reduzido.

OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS

Instituição do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

MPV 905/2019, do Poder Executivo, que “Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências”.

A Medida Provisória estabelece o Contrato de Trabalho Verde Amarelo, focado para pessoas entre 18 a 29 anos que ainda não tiveram anotação na carteira de trabalho. Para o referido contrato, isenta o empregador da contribuição previdenciária, salário-educação e contribuições sociais relativas ao Sistema S. O percentual de recolhimento do FGTS para esses contratados será de 2%. A gestão é atribuída ao Ministério da Economia, que também irá dispor em ato posterior sobre a qualificação profissional dos contratados sob o Trabalho Verde e Amarelo.

Também faz alterações na CLT e em leis esparsas tratando de diversos temas como trabalho aos domingos e feriados, fiscalização do trabalho, embargo de obra e interdição de estabelecimentos, dupla visita, contribuição adicional de 10% do FGTS em demissões imotivadas, multas por descumprimento da legislação trabalhista, atualização de débitos trabalhistas, entre outros.

Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

Beneficiários do primeiro emprego - não são considerados para fim da caracterização do primeiro emprego os vínculos laborais de: (i) menor aprendiz; (ii) contrato de experiência; (iii) trabalho intermitente; e (iv) trabalho avulso.

Contratação - a contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019.

Limites - a contratação total de trabalhadores fica limitada a 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração. As empresas com até 10 empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar dois empregados nessa modalidade. O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de 180 dias, contado da data de dispensa.

Remuneração - a contratação se restringe aos trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

Direitos dos empregados - estão garantidos os direitos previstos na Constituição, CLT e nas convenções e acordos coletivos de cada categoria, quando couber.

Contrato de Trabalho Verde e Amarelo - o contrato será celebrado por prazo determinado, por até 24 meses, a critério do empregador. Poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente. O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo de 24 meses, passando a incidir as regras do contrato por prazo indeterminado.

Pagamentos antecipados ao empregado - ao final de cada mês, ou de outro período de trabalho, caso acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (i) remuneração; (ii) décimo terceiro salário proporcional; e (iii) férias proporcionais com acréscimo de um terço.

FGTS - no Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a alíquota mensal relativa à contribuição para o FGTS será de 2% independentemente do valor da remuneração. A multa devida em caso de demissão imotivada é devida pela metade (de 40% passa para 20%).

Jornada de trabalho - a duração da jornada diária de trabalho no âmbito dessa modalidade poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, desde que estabelecido por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% superior à remuneração da hora normal. É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Isenção sobre a folha de pagamentos - empresas que contratem na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo ficam isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados: (i) da contribuição previdenciária de 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês; (ii) salário-educação de 2,5% sobre a folha de salário de contribuição; (iii) contribuições sociais destinadas aos (a) Serviço Social da Indústria - Sesi; (b) Serviço Social do Comércio - Sesc; (c) Serviço Social do Transporte - Sest; (d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai; (e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac; (f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; (g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae; (h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra; (i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar; e (j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescop.

Rescisão contratual - o contrato poderá ser extinto, hipótese em que serão devidos, calculados com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato de trabalho: (i) a indenização sobre o saldo do FGTS, caso não tenha sido acordada a sua antecipação; (ii) - as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.

Seguro-Desemprego - os contratados na nova modalidade poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego.

Prioridade em ações de qualificação profissional - os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato posterior do Ministério da Economia.

Processo de homologação de acordo extrajudicial - é facultado ao empregador comprovar, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador.

Seguro por exposição a perigo - o empregador poderá contratar, nos termos do disposto em ato do Poder Executivo Federal, e mediante acordo individual escrito com o trabalhador, seguro privado de acidentes pessoais para empregados que vierem a sofrer infortúnio, no exercício de suas atividades, em face da exposição ao perigo previsto em lei. O seguro terá cobertura para as seguintes hipóteses: (i) morte acidental; (ii) danos corporais; (iii) danos estéticos; e (iv) danos morais. A contratação de seguro não excluirá a indenização a que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

Adicional de periculosidade - o adicional de periculosidade somente será devido quando houver exposição permanente do trabalhador, caracterizada pelo efetivo trabalho em condição de periculosidade por, no mínimo, 50% de sua jornada normal de trabalho. Caso o empregador opte pela contratação do seguro por exposição ao perigo, permanecerá obrigado ao pagamento de adicional de periculosidade de 5% sobre o salário-base do trabalhador.

Vigência - é permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022, assegurado o prazo de contratação de até 24 meses, ainda que o termo final do contrato seja posterior a 31 de dezembro de 2022.

Infrações ao limite de 20% de contratação - havendo infração aos limites de 20%, o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado. As infrações serão punidas com multas de R\$1.000,00 à R\$100.000,00 a depender da natureza da infração, de leve à gravíssima.

Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho (PHRFPPRAT) - cria, no âmbito do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho com finalidade de financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho.

O Programa engloba as seguintes ações: (i) serviços de habilitação e reabilitação física e profissional prestados pelo INSS; (ii) aquisição de recursos materiais e serviços destinados ao cumprimento de programa de reabilitação física e profissional elaborado pelo INSS; (iii) programas e projetos elaborados pelo Ministério da Economia destinados à prevenção e à redução de acidentes de trabalho; e (iv) desenvolvimento e manutenção de sistemas, aquisição de recursos materiais e serviços destinados ao cumprimento de programas e projetos destinados à redução de acidentes de trabalho.

As receitas vinculadas ao Programa são o produto da arrecadação de: (i) valores relativos a multas ou penalidades aplicadas em ações civis públicas trabalhistas decorrentes de descumprimento de acordo judicial ou termo de ajustamento de conduta firmado perante a União ou o Ministério Público do Trabalho, ou ainda termo de compromisso firmado perante o Ministério da Economia; (ii) valores relativos aos danos morais coletivos decorrentes de acordos judiciais ou de termo de ajustamento de conduta firmado pela União ou pelo Ministério Público do Trabalho; e (iii) valores devidos por empresas que descumprirem a reserva de cargos

destinada a pessoas com deficiência, inclusive referentes à aplicação de multas. A vinculação desses valores vigorará pelo prazo de cinco anos.

Demais alterações na Legislação Trabalhista

FGTS - A MP extingue a contribuição adicional de 10% do FGTS devida pelo empregador nas demissões imotivadas.

Armazenamento em meio eletrônico - permite o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho.

Trabalho aos domingos e feriados - autoriza o trabalho aos domingos e feriados. O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

Embargos e Interdição - Conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra. Da decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho caberá recurso no prazo de dez dias, contado da data de ciência da decisão. O recurso será dirigido à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que terá prazo para análise de cinco dias úteis, contado da data do protocolo, podendo ser concedido efeito suspensivo. A autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, independentemente de interposição de recurso, após relatório técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição ou o embargo.

Alimentação - O fornecimento de alimentação, seja *in natura* ou por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

Multas - A MP harmoniza os diversos dispositivos da CLT relativos a multas por infração à legislação de proteção ao trabalho, prevendo regras para o descumprimento de regras relativas a trabalhadores individualmente (variando de R\$ 1000 a R\$ 10.000) e regras gerais variando entre leves, médias, graves e gravíssimas (podendo chegar a R\$ 100.000).

Dupla visita - prevê que a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses: I - quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de

cento e oitenta dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas; II - quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de seu efetivo funcionamento; III - quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores; IV - quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento; e V - quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de falta de registro de empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem nas hipóteses em que restar configurado acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

Domicílio Eletrônico Trabalhista - institui o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a: I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. A utilização do sistema de comunicação eletrônica é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Autuação - no âmbito de processos administrativos, o autuado poderá apresentar documentos e requerer a produção das provas que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, nos prazos destinados à defesa e ao recurso e caberá à autoridade competente julgar a pertinência e a necessidade de tais provas.

Recursos - caberá recurso, em segunda instância administrativa, de toda decisão que impuser a aplicação de multa por infração das leis e das disposições reguladoras do trabalho, para a unidade competente para o julgamento de recursos da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. A decisão de recursos em segunda e última instância administrativa poderá valer-se de conselho recursal paritário, tripartite, integrante da estrutura da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos Auditores Fiscais do Trabalho.

Prazos - o prazo para interposição de recurso é de trinta dias, contado da data de recebimento da notificação. O recurso da decisão que impuser a aplicação de multa por infração das leis e das disposições reguladoras do trabalho terá efeito devolutivo e suspensivo. A notificação estabelecerá igualmente o prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento ou publicação, para que o infrator recolha o valor da multa, sob pena de cobrança executiva. O valor da multa será reduzido em trinta por cento se o infrator, renunciando ao direito de

interposição de recurso, recolhê-la à Conta Única do Tesouro Nacional, no prazo de trinta dias, contado da data de recebimento da notificação postal ou eletrônica ou da publicação do edital. O valor da multa será reduzido em cinquenta por cento se o infrator, sendo microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores renunciando ao direito de interposição de recurso, recolhê-la ao Tesouro Nacional dentro do prazo de trinta dias, contado da data do recebimento da notificação postal, eletrônica, ou da publicação do edital.

Atualização de débitos trabalhistas - a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE, que deverá ser aplicado de forma uniforme por todo o prazo decorrido entre a condenação e o cumprimento da sentença. Sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Seguro desemprego - sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego será descontada a respectiva contribuição previdenciária e o período será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários.

Participação nos lucros - insere na Lei de Participação nos lucros que os prêmios em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Comissão paritária responsável pela negociação da participação nos lucros não necessita de representante do sindicato. A participação nos lucros pode ser fixada diretamente com o empregado hipersuficiente.

Auxílio-acidente - regulamento irá prever as situações de gozo do auxílio-acidente, que consiste em indenização, no valor de 50% do benefício de aposentadoria por invalidez, quando lesões decorrentes de acidente, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. O auxílio será devido até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

Fonte: Informe Legislativo Nº 37/2019 – CNI