



Câmara aprova reforma que pretende equilibrar litígios trabalhistas

O Plenário da Câmara dos Deputados concluiu, na madrugada desta quinta-feira (27/4), a votação do projeto de lei da reforma trabalhista. O texto altera mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho para prever, entre outras medidas, a prevalência do acordo sobre a lei, regras para o trabalho intermitente e o fim da contribuição sindical obrigatória e da ajuda do sindicato na rescisão trabalhista. Agora, a matéria segue para análise do Senado.

O projeto aprovado afeta diretamente o Judiciário trabalhista, pois restringe o acesso do trabalhador à Justiça: torna mais rigorosos os pressupostos para uma ação trabalhista, estabelecendo regras para a criação de súmulas e punindo o empregado que ingressar com ação por má-fé.

Em caso de criação e alteração de súmulas nos tribunais, por exemplo, passa a ser exigida a aprovação de ao menos 2/3 dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, a matéria tem que ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos 2/3 das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes.

Entre as medidas aprovadas, também está a que impede o empregado que assinar a rescisão contratual 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”, diz o texto.

De acordo com a proposta, o trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Hoje, o empregado pode faltar a até três audiências judiciais.

Acordado sobre o legislado

Aprovada na forma do substitutivo do relator, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), a proposta estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei em 16 pontos diferentes, como jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo mínimo de alimentação de meia hora, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente. Poderão ser negociados ainda o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho.

Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.

O texto determina que mudanças na duração do trabalho e nos intervalos de alimentação não serão consideradas como normas de saúde, higiene e de segurança do trabalho, proibidas de serem negociadas por acordo.

Além dessas normas, não poderão ser reduzidas ou suprimidas várias outras, como as garantidas pela Constituição e aquelas da CLT relativas a direitos de mulheres no ambiente de trabalho. *Com informações da Agência Câmara*



Veja os principais pontos da proposta aprovada

Negociação

Negociação entre empresas e trabalhadores vai prevalecer sobre a lei para pontos como: parcelamento das férias em até três vezes; jornada de trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; jornada em deslocamento; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); extensão de acordo coletivo após a expiração; entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; remuneração por produtividade; trabalho remoto; registro de ponto. No entanto, pontos como fundo de garantia, salário mínimo, 13º salário e férias proporcionais não podem ser objeto de negociação.

Fora da negociação

As negociações entre patrões e empregados não podem tratar de FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários), remuneração da hora de 50% acima da hora normal, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador.

Trabalho intermitente

Modalidade pela qual os trabalhadores são pagos por período trabalhado. É diferente do trabalho contínuo, que é pago levando em conta 30 dias trabalhados, em forma de salário. O projeto prevê que o trabalhador receba pela jornada ou diária, e, proporcionalmente, com férias, FGTS, previdência e 13º salário.

Fora do trabalho intermitente

Marinho acatou emendas que proíbem a contratação por meio de contrato de trabalho intermitente de aeronautas, que continuarão regidos por lei específica.

Rescisão contratual

O projeto de lei retira a exigência de a homologação da rescisão contratual ser feita em sindicatos. Ela passa a ser feita na própria empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário — que pode ter assistência do sindicato. Segundo o relator, a medida agiliza o acesso do empregado a benefícios como o saque do FGTS.

Trabalho em casa

Regulamentação de modalidades de trabalho por *home office* (trabalho em casa), que será acordado previamente com o patrão — inclusive o uso de equipamentos e gastos com energia e internet.

Representação

Representantes dos trabalhadores dentro das empresas não precisam mais ser sindicalizados. Sindicatos continuarão atuando nos acordos e nas convenções coletivas.

Jornada de 12 x 36 horas

O projeto estabelece a possibilidade de jornada de 12 de trabalho com 36 horas de descanso. Segundo o relator, a jornada 12x36 favorece o trabalhador, já que soma 176 horas de trabalho por mês, enquanto a jornada de 44 horas soma 196 horas.

Ações trabalhistas

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Hoje, o empregado pode faltar a até três audiências judiciais.



Veja os principais pontos da proposta aprovada

Terceirização

O projeto propõe salvaguardas para o trabalhador terceirizado, como uma quarentena de 18 meses para impedir que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado.

Contribuição sindical

A proposta torna a contribuição sindical optativa. Atualmente, o pagamento é obrigatório para empregados sindicalizados ou não. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

Sucessão empresarial

O projeto prevê que, no caso em que uma empresa adquire outra, as obrigações trabalhistas passam a ser de responsabilidade da empresa sucessora.

Ambiente insalubre

Marinho acatou emenda sugerida pela deputada Laura Carneiro (PMDB-RJ) que determina o afastamento de mulheres grávidas de ambientes considerados insalubres em grau máximo. Nas atividades insalubres em graus médio e leve, o afastamento depende de atestado de médico de confiança da trabalhadora que recomende o afastamento durante a gestação.

Justiça do Trabalho

O projeto torna mais rigorosos os pressupostos para uma ação trabalhista, limita o poder de tribunais de interpretar a lei e onera o empregado que ingressar com ação por má fé. Em caso de criação e alteração de súmulas nos tribunais, por exemplo, passa a ser exigida a aprovação de ao menos dois terços dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, a matéria tem que ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes.

Regime parcial

O parecer do relator estabelece que trabalho em regime de tempo parcial é de até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares por semana, ou de 26 horas por semana – neste caso com a possibilidade de 6 horas extras semanais. As horas extras serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. Atualmente, trabalho em regime de tempo parcial é aquele que tem duração máxima de 25 horas semanais e a hora extra é vedada.

Multa

Na proposta original, apresentada pelo governo, a multa para empregador que mantém empregado não registrado era de R\$ 6 mil por empregado, valor que caía para R\$ 1 mil para microempresas ou empresa de pequeno porte. Em seu parecer, porém, Rogério Marinho reduziu o valor da multa, respectivamente, para R\$ 3 mil e R\$ 800. Atualmente, a empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Recontratação

O texto modifica o substitutivo anterior para proibir uma empresa de recontratar, como terceirizado, o serviço de empregado demitido por essa mesma empresa. Modifica a Lei 6.019/74.



Veja os principais pontos da proposta aprovada

Tempo de deslocamento

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. A CLT, hoje, contabiliza como jornada de trabalho deslocamento fornecido pelo empregador para locais de difícil acesso ou não servido por transporte público. Segundo Rogério Marinho, o dispositivo atual desestimula o empregador a fornecer transporte para seus funcionários.

Acordos individuais

Os trabalhadores poderão fazer acordos individuais sobre parcelamento de férias, banco de horas, jornada de trabalho e jornada em escala (12×36).

Banco de horas

A lei atual permite o banco de horas: a compensação do excesso de horas em um dia de trabalho possa ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. O substitutivo permite que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

Trabalhador que ganha mais

Relações contratuais firmadas entre empregador e empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social prevalecem sobre o que está escrito na CLT.

Demissão

O substitutivo considera justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão pelo empregado. Rogério Marinho acatou emenda que condiciona essa demissão “caso haja dolo na conduta do empregado”.

Custas processuais

Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo terão valor máximo de quatro vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que em valores atuais corresponde a R\$ 22.125,24.

Justiça gratuita

O projeto permite aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder o benefício da justiça gratuita a todos os trabalhadores que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A proposta anterior estabelecia limite de 30%.

Tempo de trabalho

O substitutivo altera o artigo 4º da CLT para desconsiderar como extra da jornada de trabalho atividades particulares que o trabalhador realiza no âmbito da empresa como: descanso, estudo, alimentação, atividade social de interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.



Veja os principais pontos da proposta aprovada

Jornada excedente

Hoje, a CLT permite que a jornada de trabalho exceda o limite legal (8 horas diárias e 44 semanais) ou convencionalizado se ocorrer necessidade imperiosa. A duração excedente pode ser feita se o empregador comunicar a necessidade à autoridade competente dez dias antes. O projeto acaba com essa obrigação.

Penhora

Emenda aprovada da deputada Gorete Pereira (PR-CE) incluiu no texto a dispensa para as entidades filantrópicas do oferecimento de garantia ou de bens à penhora em causas trabalhistas. A dispensa se estende àqueles que compuseram a diretoria dessas instituições.

Date Created

27/04/2017