



PROGRAMA DE GARANTIA E GERAÇÃO DE EMPREGOS

Modernização da Legislação Trabalhista

CC-PR

22 de Dezembro de 2016

ÍNDICE

1. Garantia de Empregos em Momentos de Crise
 - i. Programa Seguro-Emprego (PSE)
2. Modernização da Legislação Trabalhista e Geração de Empregos
 - ✓ Valorização da negociação coletiva
 - ✓ Jornada de trabalho e regimes de contratação
 - i. Trabalho Temporário
 - ii. Jornada Parcial
 - ✓ Inspeção do trabalho e trabalho informal

Programa Seguro-Emprego - PSE

- Objetivos
 - ✓ Preservação de empregos em setores afetados pela crise.
- Quem pode participar
 - ✓ Empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira.
- Requisitos
 - ✓ Comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE (% definido por Ato do Poder Executivo com base no CAGED).
 - ✓ Celebração acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.
- Instrumento
 - ✓ Medida Provisória

Programa Seguro-Emprego - PSE

- Detalhamento:
- ✓ Adesão ao PSE pode ser feita junto ao Ministério do Trabalho, até o dia 31 de dezembro de 2017, observado o prazo máximo de permanência de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.
- ✓ Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência e as Micro Empresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs) – Ato do Poder Executivo disciplinará o formato da priorização.

Programa Seguro-Emprego - PSE

■ Detalhamento:

- ✓ Redução salarial e de jornada poderá ser de até 30% para a empresa.
- ✓ Trabalhadores: participação do Governo como compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.
- ✓ Redução da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses.
- ✓ Constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PSE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.
- ✓ A empresa que aderir ao PSE fica proibida de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Programa Seguro-Emprego - PSE

- Questões orçamentárias:
 - ✓ Até o final do mês de fevereiro dos anos de 2017 e de 2018, o Poder Executivo estabelecerá o limite máximo anual para as despesas totais do Programa, observados os parâmetros econômicos oficiais utilizados na gestão fiscal – fundos não são ilimitados.
 - ✓ O Poder Executivo, por meio de regulamento, poderá fixar orçamento do PSE dedicado exclusivamente a MPEs.
 - O Ministério do Trabalho enviará semestralmente, pelo período de duração do PPE, aos Ministérios da Fazenda, do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Casa Civil, informações que permitam avaliar a efetividade da política pública em questão em relação aos objetivos pretendidos e de forma a subsidiar a decisão de transformação ou não do programa em permanente.

Valorização da Negociação Coletiva

Valorização da Negociação Coletiva

■ OBJETIVOS

- ✓ Conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho
- ✓ Fomentar e promover os meios de negociação coletiva entre empregados e empregadores estimulando o diálogo e a autonomia da vontade coletiva permitindo que os trabalhadores participem e contribuam na formulação das regras que regerão sua vida laboral.
- ✓ Fortalecer a negociação coletiva, sob tutela sindical, respeitando os limites da Constituição Federal.
- ✓ Permitir a flexibilização da legislação trabalhista quando se tratar de jornada de trabalho e salário com vantagens compensatórias ofertadas pela empresa.
- ✓ Não permitir a flexibilização quando se tratar de normas de saúde, segurança e higiene do trabalho e as relativas a direitos de terceiros (FGTS).

Valorização da Negociação Coletiva

- Representação no local de trabalho:
 - ✓ É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados.
 - ✓ Mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.
 - ✓ Visa melhorar a interface entre empregadores, empregados e sindicatos, evitar a judicialização e estimular a negociação construtiva, com benefícios a todas as partes.

Valorização da Negociação Coletiva

- Pontos passíveis de negociação coletiva (passam a ter força de lei):
 - ✓ Parcelamento do gozo das férias anuais em até três vezes, sendo que uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas ininterruptas de trabalho;
 - ✓ Pactuar a forma de cumprimento da jornada de trabalho, respeitado o limite de 220 horas semanais;
 - ✓ Participação nos Lucros e Resultados da Empresa;
 - ✓ Banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento);
 - ✓ Horas *in itinere*;
 - ✓ Intervalo intrajornada, respeitando-se o limite mínimo de trinta minutos;
 - ✓ Plano de cargos e salários;
 - ✓ Trabalho remoto;
 - ✓ Remuneração por produtividade.

Valorização da Negociação Coletiva

■ O que não pode ser negociado:

- ✓ Supressão de direito trabalhista constitucional e legalmente assegurado (30 dias de férias, FGTS, 13º, descanso semanal remunerado, verbas rescisórias etc);
- ✓ Flexibilização de norma relativa a saúde, segurança e higiene do trabalho;
- ✓ Flexibilização de norma relativa a direito de terceiros e norma processual.

■ Segurança Jurídica:

- ✓ No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida.
- ✓ Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com repetição do indébito.”

Regimes de contratação

Trabalho Temporário

Trabalho Temporário

- Destina-se atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou para atender a acréscimo extraordinário de serviços (sazonalidade etc).
- Objetivo:
 - ✓ Aumentar o potencial de geração de empregos com este regime.
 - ✓ Favorece contratações de temporadas, e momentos de alta demanda.
 - ✓ Permitir maior flexibilidade para empregados e empregadores.
- Como fica:
 - ✓ Possibilidade de contratação via empresa de trabalho temporário ou diretamente pelo interessado.
 - ✓ Prazo: 120 dias renováveis por igual período (antes máximo era de 90 dias, renováveis com condições).

Trabalho Temporário

- Direitos dos trabalhadores:
 - ✓ É garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à dos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária.
 - ✓ Assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado (FGTS, adicionais, horas-extras etc).
 - ✓ A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.
 - ✓ As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer comprovante da regularidade de sua situação com o INSS, recolhimentos de FGTS e Negativa de Débitos junto a Receita Federal, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.
 - ✓ Não se aplica aos empregados domésticos

Regimes de contratação

Jornada Parcial

Jornada Parcial

■ Objetivo:

- ✓ Aumentar o potencial de geração de empregos com este regime.
- ✓ Estimular a contratação de jovens, mães, e trabalhadores em idade mais avançada.
- ✓ Permitir maior flexibilidade para empregados e empregadores.

■ Como funciona hoje:

- ✓ Jornada máxima de 25 horas semanais
- ✓ Proibição de realização de horas extras (art. 59, § 4º da C.L.T)
- ✓ Férias proporcionais de no máximo 18 dias (art. 130-A da CLT)
- ✓ Impossibilidade de converter parte das férias em pecúnia (art. 143, § 3º, CLT).
- ✓ Insegurança Jurídica relacionada à compensação de horas.

Jornada Parcial

■ Como fica:

- ✓ Duas possibilidades de contratação:
 - i. Jornada semanal de 30 (trinta) horas, sem a possibilidade de horas suplementares semanais;
 - ii. Jornada semanal de 26 (vinte e seis) horas, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.
- ✓ As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.
- ✓ As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não compensadas.
- ✓ É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.
- ✓ Simplificação do marco regulatório e maior atratividade – Trinta dias de férias, independente do número de horas trabalhadas (férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo art. 130 da CLT).

Inspeção do trabalho e trabalho informal

- Combate à informalidade e à precarização do trabalho:
- ✓ O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
- ✓ O valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.