

Veja a concepção e os principais pontos da

REFORMA TRABALHISTA

de Temer

A reforma trabalhista de Temer pretende substituir a proteção dos trabalhadores pelo Estado (CLT) pela tutela do mercado (empresa privada). O principal ideólogo da reforma trabalhista, é o “especialista” do mercado José Pastore, professor da USP, que defende abertamente o modelo trabalhista escravista dos tigres asiáticos. O governo Temer e a elite empresarial afirmam que devemos “modernizar” o mundo do trabalho, mas suas propostas não têm nada de modernas, apenas reciclam velhas políticas liberais da República Velha, antes da CLT.

José Pastore elogia o modelo trabalhista dos Estados Unidos, mas considera o sistema asiático o mais radical e adequado. Ele é contra a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho, mas é contra também o que chama de “rigidez contratual”, ou seja, não quer regulamentação alguma seja através de leis ou contratos coletivos. O sistema estadunidense é elogiado por ele por não garantir quase nenhuma proteção nem mesmo contratual: “Como se sabe nos Estados Unidos, apenas 14% da mão-de-obra é sindicalizada e o sindicalismo está em franco declínio. Oitenta e seis por cento dos americanos são recrutados diretamente pelas empresas, sem nenhum tipo de contrato - coletivo ou individual”. Indo ainda mais longe, José Pastore se fixa no modelo do Japão e Tigres Asiáticos: “Enquanto a rigidez contratual acontece parcialmente nos Estados Unidos e extensamente na Europa, o Japão e os Tigres Asiáticos vão contratando mão-de-obra e terceirizando as atividades com a máxima flexibilidade viabilizando um ajuste rápido às novas tecnologias e permitindo a conquista de parcelas significativas do mercado internacional”.

Por isso somos contra a reforma trabalhista de Temer, que pretende restaurar a escravidão do trabalho da República Velha. Vamos à luta para derrotar mais este atentado contra os direitos dos trabalhadores.



PT **Marília**
Campos
Deputada Estadual

Conheça direitos que você vai perder com a Reforma Trabalhista

Por Tiago Muniz Cavalcanti,
no blog do Sakamoto UOL, 15/04/2017

A rejeição e o menosprezo às leis trabalhistas pelos setores mais conservadores e elitistas da sociedade respingam não apenas no Direito do Trabalho mas também nas instituições. A Justiça do Trabalho tem sido desacreditada e constante alvo da indelicadeza e da falta de polidez dos parlamentares, que a acusam de proferir “decisões irresponsáveis” e que, por isso, “não deveria nem existir”.

A tentativa de devastar inteiramente o aparato jurídico-normativo trabalhista e tudo o que lhe circunda e resguarda tem seu ápice na Reforma Trabalhista (projeto de lei nº 6787/2016), que recentemente recebeu parecer substitutivo do relator, o deputado Rogério Marinho (PSDB-RN).

A proposta, que altera sensivelmente a CLT, modificando a essência protecionista que lhe é característica, está permeada de mentiras e maldades. Esta análise, longe de esgotá-las, vai se concentrar nas principais e mais significativas mudanças e seus fundamentos.

Iniciemos pelas inverdades, que não são poucas.

Trabalhador não foi consultado – Ao contrário do que sugere o parecer, a proposta de Reforma Trabalhista não garantiu uma “ampla discussão democrática da matéria”. O projeto, na verdade, padece de amparo popular, pois foi elaborado à míngua de debates e discussões sociais, sem que os interessados participassem ativamente da sua construção. Além de não resistir a uma conversa ampliada e destemida, a proposta é rejeitada pela maioria esmagadora das entidades de representação profissional.

Tampouco é verdade que a legislação trabalhista esteja presa às “amarras do passado”. Apesar de nascida em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho teve mais de 85% dos seus dispositivos alterados de lá para cá, sem falar das muitas leis esparsas, cronologicamente mais recentes, que igualmente se prestam a regular as relações de trabalho. Se é necessário modernizar a legislação trabalhista, que seja para estender a teia protetiva do Direito do Trabalho às novas formas e modalidades de exploração da mão de obra, até então inimagináveis – tais como a denominada uberização das relações de trabalho. Ou seja, é necessário mais proteção e não menos.

Entretanto, essa ampliação protetiva passa longe do projeto: na forma como está posto, apenas corrói, destrói e precariza o que há de bom.

De acordo com o relator, a “legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão”, sendo imprescindível uma “modernização” para “gerar mais empregos formais e para movimentar a economia”.

Esquece Sua Excelência que as relações individuais de trabalho em nosso país gozam são características de países periféricos. Por exemplo, com redutibilidade salarial por negociação coletiva, compensação da jornada de trabalho e possibilidade de encerramento unilateral do contrato de trabalho, não sendo verdade que a lei trabalhista seja rígida e dificulte investimentos.

Reforma não reduzirá desemprego – A redução dos custos da produção por meio da flexibilização da lei trabalhista não levará à diminuição do índice de desemprego, mas tão só ao encolhimento da renda e à redução da capacidade aquisitiva dos consumidores. É exatamente neste sentido o resultado do estudo promovido pela Organização Internacional do Trabalho em 63 países desenvolvidos e em desenvolvimento.

Também não é verdade que o projeto “não está focado na supressão de direitos”, pois este “não é e nunca foi” o seu objetivo. Balela. Além de relativizar e flexibilizar, direta e indiretamente, a legislação trabalhista, a proposta simplesmente suprime direitos atualmente previstos no texto da CLT, como o faz, por exemplo, com as horas in itinere – horas extras pagas pelo tempo de deslocamento até o local de trabalho quando não há transporte público disponível no trajeto.

REFORMA TRABALHISTA

A afirmação de que a prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no projeto, não comprometerá os direitos assegurados aos trabalhadores afasta-se da realidade. Ora, a livre negociação entre partes desiguais desvela uma verdade secular: disputas entre Davi e Goliás tendem a produzir resultados opostos ao do milagre bíblico. Se o Direito do Trabalho surgiu para intervir na manifestação de vontade das partes e balizar o contrato de trabalho, a ausência estatal conduzirá, inevitavelmente, a um passado marcado pela desregulação, desproteção e precarização.

Assim, com base nas inverdades, propõe-se um pacote de maldades.

Riscos do negócio ficarão com o trabalhador – O projeto chama à atenção pela lógica que o permeia: a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador de modo a isentar o empregador da responsabilidade inerente ao seu negócio.

A proposta inserida no artigo 2º da CLT é uma amputação do grupo econômico trabalhista, uma figura cuja finalidade é a garantia do pagamento do crédito ao trabalhador por qualquer das empresas favorecidas pelo contrato de trabalho.

O parecer substitutivo dilacera a responsabilização decorrente do grupo econômico trabalhista ao afastar a caracterização pela “mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais”. Ou seja, isenta de responsabilidade todas as empresas que, possuindo identidade societária e gerencial, se beneficiaram da prestação dos serviços do trabalhador.

Esse projeto também veda a responsabilização em cadeia. Se a experiência externa avança na responsabilização vertical a exemplo da Recomendação da OIT Sobre as Medidas Complementares para a Efetiva Supressão do Trabalho Forçado (2014) e das leis California Transparency in Supply Chains Act (Estados Unidos, 2010) e Modern Slavery Act (Reino Unido, 2015), que exigem que empresas com faturamento elevado devem tornar pública sua relação com os demais atores da sua cadeia produtiva, por aqui as coisas parecem tomar rumo distinto.

Empregado terá dificuldade na Justiça do Trabalho – A proposta afasta “a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas” quando “empregadores da mesma cadeia produtiva” estabelecem negócio jurídico “ainda que em regime de exclusividade”. A depender da nova redação, portanto, a Justiça do Trabalho ficará impedida de responsabilizar as grifes que delegam sua produção a pequenas oficinas de costura e se beneficiam do trabalho escravo de migrantes vulneráveis, precarizados e indocumentados.

Além disso, a proposta cria a figura do trabalhador que presta serviços com exclusividade e de forma contínua sem, no entanto, perder sua condição de autônomo. Em outras palavras, é conivente com a fraude por alijar da proteção do vínculo de emprego o trabalhador não eventual, economicamente dependente do tomador dos serviços, de quem recebe as diretrizes para a execução do trabalho.

A verdadeira autonomia, no entanto, exige independência do trabalhador em relação às ordens do tomador dos serviços, sendo, pois, incompatível com a subordinação inerente à exclusividade. O autônomo genuíno executa as atividades por conta própria, possui independência econômica em relação ao tomador dos seus serviços e, regra geral, o faz de forma descontínua, sem a característica da habitualidade.

Empregado à disposição a qualquer hora do dia – Não menos grave é a nova espécie de contrato de trabalho preconizado pela proposta: o contrato intermitente, uma modalidade na qual o trabalhador não dispõe de horário fixo, não possui carga de trabalho previamente estabelecida e não conta, sequer, com salário certo ao final do mês. Cria-se a figura do trabalhador ultraflexível, disponível a qualquer hora do dia, da noite, da semana, do ano, podendo alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade à mercê da necessidade do patrão.

Limite de indenização até para morte – A tentativa de livrar o bolso do empregador tem seu ápice na pretensa regulamentação do dano extrapatrimonial. A nova regra, se aprovada, limita o valor da indenização a 50 vezes o último salário contratual do ofendido, ainda que se trate de ofensa de natureza grave.

A proposta é exdrúxula por vários aspectos: tarifa rigidamente o dano; amarra as mãos do juízo no arbitramento da indenização devida, algo que não ocorre em ne-

REFORMA TRABALHISTA

num outro campo do direito público ou privado; ao determinar como parâmetro o salário contratual para a fixação da indenização, o legislador estabelece que a moral do rico vale mais do que a do pobre. E sobretudo, porque os valores, de tão desprezíveis, não servem à finalidade mais notável do instrumento: a reparação do mal causado.

Tomando-se como parâmetro o atual salário mínimo nacionalmente unificado, no valor de R\$ 937,00, o teto indenizatório será de R\$ 46.850,00, uma mixaria para grandes empresas. Isso apenas demonstra o desprezo do legislador com o sentimento de dor, angústia e tristeza do trabalhador que teve atingida sua dignidade por meio da violação de seus direitos da personalidade.

Danos graves, como morte, amputação, desfiguração, escravidão ou perda da visão e da audição, ensejarão o pagamento máximo de R\$ 46.850,00, independentemente da capacidade econômica do empregador ofensor, ainda que se trate de instituições financeiras com lucro líquido anual na casa das dezenas de bilhões de reais.

Para efeito de comparação, o sambista Zeca Pagodinho recebeu R\$ 56.000,00 da companhia aérea Aerolineas Argentinas por ter se sentido desrespeitado em uma viagem que realizou com a família em 2008 para Bariloche. Para o legislador trabalhista, a vida e a integridade física e psíquica do trabalhador valem menos do que o desconforto decorrente de uma relação de consumo qualquer.

É indubitável que o teto de indenização não atenderá às características punitiva e pedagógica desse instrumento, cuja finalidade é tangenciar o ofensor à correção e à não repetição da conduta ilícita.

Mais trabalho escravo – Como a ideia é livrar a barra do patrão, nada melhor do que terceirizar. Então, a proposta estende vastamente e sem limites a terceirização, confirmando a prestação de serviços por intermédio de terceiros em qualquer atividade, inclusive na principal. Um paradoxo se pensarmos que a terceirização tem como justificativa possibilitar ao tomador se preocupar apenas com as atividades que constituem o objetivo central do seu empreendimento.

Não se pode perder de vista que a lógica primária da terceirização de serviços via-

biliza a concepção do trabalho humano como mercadoria, colidindo com os preceitos que asseguram o trabalho decente. Estudos demonstram que essa técnica de gestão empresarial tem trazido consequências antissociais para os trabalhadores, tais como: a perda do salário e demais benefícios profissionais da categoria predominante, por não lhes ser aplicável o instrumento coletivo referente à atividade preponderante do tomador dos serviços. Ou a inexistência de organização sindical efetiva e representativa. Isso sem contar a discriminação em relação aos empregados contratados diretamente pelo tomador, a instabilidade no emprego e a alta rotatividade de mão de obra.

Não por acaso, registre-se, a cada dez trabalhadores resgatados de condições análogas à de escravo no país, nove são terceirizados.

Menos segurança no trabalho – Igualmente grave será a prevalência do negociado sobre o legislado em relação à jornada de trabalho, ao intervalo para repouso e alimentação e ao enquadramento do grau de insalubridade, questões relacionadas à saúde, higiene e segurança do trabalho, que não deveriam ser passíveis de negociação.

E o mais interessante é notar que a proposta de acabar com a obrigatoriedade do imposto sindical poderá ser utilizada estrategicamente como barganha para acalmar os sindicatos e, com isso, viabilizar a aprovação do pacote de maldades. Como se vê, a reforma trabalhista provocará uma verdadeira metamorfose na CLT. De Consolidação das Leis do Trabalho para Consolidação do Livre-comércio do Trabalho.

E é a partir desta nova realidade, que a compra e venda da força de trabalho será feita, como outrora, em praça pública e de acordo com a espessura das canelas.

** Tiago Muniz Cavalcanti é procurador do Trabalho e responsável pela Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo no Ministério Público do Trabalho.*

Veja os principais pontos da reforma trabalhista de Temer

Portal G1, 12/04/2017

Férias em três etapas

Hoje, as férias podem ser tiradas em dois períodos, desde que um deles não seja inferior a 10 dias corridos.

Pelo novo texto, desde que o empregado concorde, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser menores do que 5 dias corridos, cada um. Também fica vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Acordo

O parecer de Marinho estabelece as situações que poderão ser negociadas entre empregadores e trabalhadores e, em caso de acordo, vão prevalecer sobre a lei trabalhista (veja a lista completa no final desta reportagem).

Entre os pontos que poderão ser negociados, estão, além do parcelamento de férias em até 3 vezes no ano, a jornada de trabalho, a redução de salário e a constituição de banco de horas. Por outro lado, as empresas não poderão discutir, por exemplo, o fundo de garantia, o salário mínimo, o décimo terceiro e as férias proporcionais.

Terceirização

O relatório propõe uma série de salvaguardas para o trabalhador terceirizado. Em março, o presidente Michel Temer sancionou uma lei que permite a terceirização para todas as atividades de uma empresa.

O parecer inclui uma espécie de quarentena, na qual o empregador não poderá demitir o trabalhador efetivo e recontratá-lo como terceirizado num período de 18 meses.

A empresa que recepcionar um empregado terceirizado terá, ainda, que manter todas as condições que esse trabalhador tem na empregadora-mãe, como uso de ambulatório, alimentação e segurança.

Contribuição sindical

Atualmente, o pagamento da contribuição sindical é obrigatório e vale para empregados sindicalizados ou não. Uma vez ao ano, é descontado o equivalente a um dia de salário do trabalhador. Se a mudança for aprovada, a contribuição passará a ser opcional.

Multa

Pela legislação atual, o empregador que mantém empregado não registrado fica sujeito à multa de um salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Na reforma enviada pelo governo, o texto propõe multa de R\$ 6 mil por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. No caso de microempresa ou empresa de pequeno porte, a multa prevista é de R\$ 1 mil. O texto prevê ainda que o empregador deverá manter registro dos respectivos trabalhadores sob pena de R\$ 1 mil.

Em seu parecer, porém, Rogério Marinho reduziu o valor da multa para R\$ 3 mil para cada empregado não registrado. No caso de micro e pequenas empresas, a multa será de R\$ 800. Na hipótese de não serem informados os registros, ele reduziu a multa para R\$ 600.

Jornada de trabalho

Hoje, a legislação não conta como jornada de trabalho o tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento até o local de trabalho e na volta para casa, por qualquer meio de transporte. A exceção é quando o empregado usa transporte fornecido pelo empregador por ser um local de difícil acesso ou onde não há transporte público.

O relator modifica o texto para deixar claro que não será computado na jornada de trabalho o tempo que o empregado levar até "a efetiva ocupação do posto de

REFORMA TRABALHISTA

trabalho” e não mais até o local de trabalho. Além disso, deixa de considerar como jornada de trabalho o tempo usado pelo empregado no trajeto utilizando meio de transporte fornecido pelo empregador “por não ser tempo à disposição do empregador”.

Também não será computado como extra o período que exceder a jornada normal quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou ficar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como higiene e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Regime parcial

A CLT em vigor considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não passe de 25 horas semanais. Pela legislação atual, é proibida a realização de hora extra no regime parcial.

O parecer do relator aumenta essa carga para 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares por semana. Também passar a considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele que não passa de 26 horas por semana, com a possibilidade de 6 horas extras semanais. As horas extras serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

As horas extras poderão ser compensadas diretamente até a semana seguinte. Caso isso não aconteça, deverão ser pagas.

Regime normal

Em relação ao regime normal de trabalho, o parecer mantém a previsão de, no máximo, duas horas extras diárias, mas estabelece que as regras poderão ser fixadas por “acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Hoje, a CLT diz que isso só poderá ser estabelecido “mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

Pela regra atual, a remuneração da hora extra deverá ser, pelo menos, 20% superior à da hora normal. O relator aumenta esse percentual para 50%.

Banco de horas

Hoje, a lei prevê a compensação da hora extra em outro dia de trabalho, 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. A regra é estabelecida por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O texto do relator prevê que o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Além disso, poderá ser ajustada, por acordo individual ou coletivo, qualquer forma de compensação de jornada, desde que não passe de dez horas diárias e que a compensação aconteça no mesmo mês.

Jornada de 12 x 36 horas

Hoje, a Justiça autoriza a realização da jornada de 12 horas de trabalho alternados por 36 horas de descanso para algumas categorias. Esse tipo de jornada de trabalho é seguido por várias categorias, sendo observado o limite semanal de cada profissão em legislação específica.

Com a reforma trabalhista, a jornada 12x36 passa a fazer parte da legislação. O texto também prevê que a remuneração mensal incluirá descanso semanal remunerado e descanso em feriados.

Trabalho remoto ou home office

Atualmente, não há previsão na legislação para o trabalho home office, como quando o empregado trabalha de casa.

O texto do relator inclui o trabalho em casa na legislação e estabelece regras para a sua prestação. Ele define, por exemplo, que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

Deverá haver um contrato individual de trabalho especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. O contrato também deverá fixar a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, além da infraestrutura necessária, assim como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. As utilidades não poderão integrar a remuneração do empregado.

Dano extrapatrimonial

O texto inclui na legislação trabalhista a previsão do dano extrapatrimonial, quando há ofensa contra o empregado ou contra a empresa.

São consideradas passíveis de reparação quando, no caso da pessoa física, por exemplo, houver ofensa à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação ou saúde. No caso da pessoa jurídica, quando houver ofensa à imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da correspondência. Caberá ao juiz fixar a indenização a ser paga.

Segundo o relator, o objeto é disciplinar os procedimentos para evitar “decisões díspares” da Justiça para situações parecidas. Ele fixa critérios objetivos que deverão ser seguidos pelos juízes para definir o valor da indenização.

Trabalhador autônomo

O texto do relator deixa claro que a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

Trabalho intermitente

Sobre o contrato individual de trabalho, o relator mantém que ele poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, mas inclui a previsão para que o trabalho seja prestado de forma intermitente, que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho.

O contrato deverá ser por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas do salário, férias e décimo terceiro salário proporcionais. Também haverá o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS.

Sucessão empresarial

O relatório prevê que, no caso de sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas passam a ser de responsabilidade do sucessor.

Pontos que podem ser negociados ou não em acordos coletivos para ter força de lei

O relator estabelece quais pontos poderão se sobrepor à lei quando houver acordo coletivo:

- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- banco de horas individual;
- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- adesão ao Programa Seguro-Emprego
- plano de cargos, salários e funções
- regulamento empresarial;
- representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- "teletrabalho", ou home office e trabalho intermitente;
- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas e remuneração por desempenho individual;
- modalidade de registro de jornada de trabalho;
- troca do dia de feriado;
- identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;
- enquadramento do grau de insalubridade;
- prorrogação de jornada em ambientes insalubres;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- participação nos lucros ou resultados da empresa.

O texto traz ainda as hipóteses nas quais não será permitida, por acordo coletivo, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- salário-mínimo;

REFORMA TRABALHISTA

- valor nominal do décimo terceiro salário;
 - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 - proteção do salário na forma da lei;
 - salário-família;
 - repouso semanal remunerado;
 - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
 - número de dias de férias devidas ao empregado;
 - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 - licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
 - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
 - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 - aposentadoria;
 - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador;
- direito de greve;
- definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 - tributos e outros créditos de terceiros.

Justiça do Trabalho

No relatório, Marinho propõe um maior rigor para a criação e alteração de súmulas, interpretações que servem de referência para julgamentos.

Ficará definido na CLT como as súmulas poderão ser produzidas. Será exigida a aprovação de ao menos dois terços dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho para que elas sejam editadas.

Ainda assim, essa definição só poderá ser feita se a mesma matéria já tiver sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas, em pelo menos dez sessões diferentes.

Má-fé

O texto estabelece punições para quem, seja o reclamante ou o reclamado, agir com má-fé em processos judiciais na área trabalhista. O juiz poderá dar condenação de multa, entre 1% e 10% da causa, além de indenização para a parte contrária.

Será considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Gabinete da Deputada Estadual Marília Campos

Assembleia Legislativa de Minas Gerais: Rua Rodrigues Caldas, 30, sala 213,
Santo Agostinho, CEP 30190-921, Belo Horizonte, MG - Telefone: 31 2108-5445

Gabinete de Contagem: Avenida José Faria da Rocha, 3.171, sala 301,

CEP 32310-210, Contagem, MG - Telefone: 31 2557-7679

E-mail: dep.marilia.campos@almg.gov.br

Marília^{PT} Campos
Deputada Estadual