



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.931, DE 2019 **(Do Sr. Pastor Eurico)**

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para estabelecer cota para contratação de pessoas com mais de 40 (quarenta) anos de idade pelas empresas com mais de 100 (cem) empregados.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-5993/2001.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 456-B:

“Art. 456-B. As empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher, no mínimo, 20% (vinte por cento) dos seus cargos com pessoas que tenham mais de 40 (cinquenta) anos de idade.

Parágrafo único. A empresa pagará multa no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para cada empregado não contratado na cota estabelecida no caput deste artigo.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O País vive um momento de crise econômica que já se estende desde os governos passados. E nesses momentos de crise, verificamos que, muitas vezes, os trabalhadores com mais idade sofrem mais os seus efeitos.

De fato, por terem mais tempo de emprego, costumam ter salários mais elevados, o que faz com que o empregador busque a solução mais fácil de substituir a mão de obra para pagar remunerações menores.

Se considerarmos aqueles trabalhadores com idade mais elevada que estão mais próximos de se aposentar, uma eventual demissão pode comprometer os seus planos de aposentadoria. Isso porque os trabalhadores com mais idade têm uma empregabilidade reduzida. Em consequência, se eles não estiverem empregados, não poderão contribuir para a Previdência Social.

Nesse contexto, a nossa proposta visa a reduzir esse risco potencial de o empregado se encontrar em uma situação de desemprego em uma faixa etária mais elevada. Para tanto, estamos propondo a inclusão de um artigo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevendo a criação de uma cota, segundo a qual, as empresas com mais de cem empregados terão que contratar um percentual mínimo de vinte por cento de trabalhadores com mais de quarenta anos de idade.

Há que se ressaltar que tivemos o cuidado de restringir os efeitos da norma às empresas com mais de cem empregados. Assim, nos termos da classificação feita pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia – IBGE, as micro e pequenas empresas não se sujeitarão à cota estabelecida em lei.

Não temos dúvidas de que a proposta é meritória e de que traz em seu bojo um elevado grau de interesse público, motivo pelo qual temos a certeza de que contaremos com o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 16 de maio de 2019.

Deputado PASTOR EURICO
PATRIOTA - PE

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

.....

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Expressão “carteira profissional” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, publicada no DOU de 14/3/2017, em vigor 60 dias após a publicação)

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
