



Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

(Do Poder Executivo)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº _____ DE 2017.

Art. 1º Dê-se à ementa do PL 6.787, de 2016, a seguinte redação
“Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre trabalho temporário, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio da Previdência Social, e a Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998, que altera a legislação que rege o Salário-Educação, e dá outras providências.”

Art. 2º O art. 1º do Projeto de Lei 6.787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a



possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 4º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente, dentro do mesmo mês de sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 5º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.”

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.



§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

§ 3º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, ou ainda de qualquer anulação incidental de norma coletiva, a cláusula ou condição benéfica assegurada como vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito, facultando-se ao empregador, neste caso, o desconto em folha de pagamento, desconto de contribuições e ou mensalidades sindicais devidas, ou ainda mediante compensação com outra cláusula ou condição preexistente ou que vier a ser negociada com o sindicato representativo da categoria profissional.

§ 4º As disposições constantes das Convenções e dos Acordos Coletivos de Trabalho devem se sobrepor às cláusulas e condições dos Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com o Ministério Público do Trabalho, no que com estes conflitar. ” (NR)

“Art. 732. O reclamante que, por 2 (duas) vezes seguidas, der causa ao arquivamento de que trata o art. 844, perderá o direito de demandar contra o reclamado, quanto ao mesmo objeto, ainda que pela via da reconvenção.”

“Art.764.

.....

§ 1º

§ 2º

§ 3º

§ 4º As partes poderão submeter à apreciação da justiça do trabalho a autocomposição extrajudicial que envolva direitos trabalhistas e oriundos de responsabilização civil decorrentes da atividade empresarial, estabelecendo todas as condições previamente para análise e homologação judicial. (NR)”

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.



Parágrafo único. Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário;

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada, e

III - por acordo entre as partes, quando devidamente assistidas, até o limite do dobro do prazo legal.” (NR)

“Art. 789.

I – quando houver condenação, sobre o respectivo valor;”

“Art. 813.

§ 1º - Em casos especiais, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, inclusive as de instrução e julgamento, ou determinada sua realização por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, de ofício ou a requerimento fundamentado da parte, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. ”

“Art. 820 - As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio ou a requerimento das partes, seus representantes ou advogados, inclusive por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, assim determinado de ofício ou a requerimento fundamentado da parte. ”

“Art. 844 – O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, com sua condenação ao pagamento das custas processuais, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.” (NR)

“Art. 882 - O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a



ordem preferencial estabelecida no art. 835 do Código Processual Civil. ”

“Art. 879.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz deverá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

“Art. 899.....

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância, ou apresentação de seguro garantia judicial. ”

Art. 3º O art. 2º do Projeto de Lei 6.787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder o prazo máximo de cento e vinte dias, admitida sua prorrogação em relação a um mesmo contrato, desde que respeitado o período máximo estipulado nesta cláusula.

Parágrafo único. Findo o prazo contratual, é vedada à empresa de trabalho temporário a celebração de novo contrato com a empresa tomadora ou cliente, com relação ao mesmo empregado, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária. ”
(NR)



“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, caput e § 1º, da CLT.” (NR)

Art. 4º O art. 3º do Projeto de Lei 6.787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 22.

§ 16. Fica concedido às empresas crédito presumido à razão de 100% (cem por cento) calculado sobre a remuneração paga ao segurado empregado, para fins de compensação, ou restituição, conforme o caso, durante o período compreendido entre a data da cessação do benefício previdenciário e a sua renovação, ou concessão de novo benefício, nas hipóteses em que o segurado empregado, mesmo diante da cessação do benefício, seja considerado inapto para o retorno ao trabalho.

§ 17. O crédito presumido previsto no parágrafo anterior não sofrerá a incidência de quaisquer tributos, notadamente para fins de apuração do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL.”

Art. 5º O art. 4º do Projeto de Lei 6.787/2016 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º A Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 1º.

.....

§ 4º - Fica concedido aos empregadores, assim definidos no art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, crédito presumido em valor equivalente ao montante das bolsas de estudos concedidas aos seus empregados e/ou dependentes legais, para fins de compensação ou restituição, conforme o caso, com o montante devido, mensalmente, a título da contribuição ao Salário-Educação, de que trata esta Lei e seu regulamento.



§ 5º - O crédito presumido previsto no parágrafo anterior não sofrerá a incidência de quaisquer tributos, notadamente para fins de apuração do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL.”

Art. 6º Acrescentem-se os arts. 5º e 6º ao PL 6787, de 2016, nos seguintes termos:

“Art. 5º Ficam revogados os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

I - o § 4º do art. 59;

II - o § 2º do art. 134.

“Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.”

JUSTIFICAÇÃO

A proposta de alteração do *caput* do art. 1º visa corrigir uma impropriedade no texto, já que os artigos que o PL 6.787/2016 pretende alterar integram a própria CLT, não seu anexo.

A mudança proposta ao art. 58-A, apesar de tímida, é bem-vinda, porquanto se dedica a aumentar o teto da jornada de trabalho a tempo parcial, além de criar a possibilidade de realização de horas extras, o que reflete em posicionamentos judiciais que entendem restar descaracterizada essa modalidade de contratação, quando há sobrejornada. O § 3º, contudo, é despiciendo, pois reprisa garantia já insculpida no art. 7º, XVI, da CF.

O ajuste proposto na redação do § 5º considera que, via de regra, os salários são ajustados de forma mensal, o que permite que as horas suplementares sejam compensadas dentro do mesmo mês de sua execução, independentemente de se tratar de jornada de trabalho a tempo integral ou parcial, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

A exclusão do § 7º do art. 58-A da proposição tem por objetivo pôr fim à diferenciação atualmente prevista na legislação, entre as férias devidas ao empregado sujeito à jornada normal e aquele sujeito ao regime de tempo parcial, prevista nos arts. 130 e 130-A, ambos da CLT. Essa mudança, por certo, aumenta o período de férias do empregado que se vincula ao regime de tempo parcial, o que se distancia do propósito comum do governo, do setor produtivo e das categorias profissionais, que é a superação da crise econômica e a retomada do crescimento.



A inserção do art. 611-A à CLT é, por certo, o aspecto mais relevante do PL 6.787/2016, já que se propõe a promover a tão esperada reforma trabalhista. A ideia de prevalência do negociado sobre o legislado é matéria já enfrentada pelo TST, que vem admitindo, em casos específicos, uma maior flexibilidade nos acordos ou convenções coletivas.

No entanto, quando se refere ao banco de horas, no inciso X, a proposta se desvia de sua finalidade, pois fixa para cada hora extra trabalhada, o computo de, no mínimo, 1h e 30min no banco de horas.

Ainda quanto ao dispositivo, na redação do §1º fica claro que a intenção legislativa é a Justiça Especializada atue “pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, ou seja, o que foi estipulado coletivamente seja soberano. Desta forma, a supressão do termo “preferencialmente” deste dispositivo é medida que se impõe, evitando, assim, qualquer polêmica sobre os limites dessa “intervenção mínima”, o que poderia contrariar a essência da reforma trabalhista a que se propõe.

Outro ponto que foi acrescentado é no sentido de que a validade jurídica do instrumento coletivo que se dedique à flexibilização das normas trabalhistas fica condicionada à explicitação da vantagem compensatória. De fato, com a profissionalização dos sindicatos, hoje cada vez mais bem assessorados, é surreal imaginar que as empresas, isoladamente ou através de sindicatos patronais, terão o poder de conduzir as negociações coletivas exclusivamente segundo seus interesses, manipulando o sindicato da categoria profissional, impondo a suas vontades.

Este novo cenário nas relações sindicais torna desnecessária a exposição clara de toda e qualquer compensação ajustada na norma coletiva, devendo o PL restringir essa providência apenas em relação a normas legais indisponíveis, que imponham uma proteção mínima a assegurar a dignidade do ser humano.

Em relação à ação anulatória, não fica claro se aplica apenas à ação anulatória propriamente dita ou a qualquer anulação incidental de norma coletiva, bem como não estabelece critérios que visem operacionalizar a anulação de cláusula compensatória e a repetição de indébito.

E para que não remanesça dúvidas sobre a intenção do legislador, é imperioso que a autonomia de vontade das partes se sobreponha não só à legislação, no que com ela conflitar, mas também aos Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com o Ministério Público do Trabalho, e que trazem, por força de lei, essa mesma legislação como referência. Neste sentido, propõe-se seja acrescido o § 4º ao art. 611-A da CLT.

Quanto à mudança sugerida ao art. 732, o objetivo é responsabilizar o reclamante que é negligente no seu compromisso com a Justiça Trabalhista, pois cada vez que se aciona o Judiciário, a energia daquele órgão é direcionada à solução daquele conflito, que o próprio reclamante não dá importância.



Dispõe o artigo 515 do Novo código de Processo Civil, in verbis: “São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: (...) III – a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza.”

O novo CPC, Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015, adotou como norma fundamental o estímulo à resolução amigável de conflitos, logo no § 2º do seu artigo 3º, estabelecendo que, in verbis: “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”.

Da mesma sorte, o artigo 840 do Código Civil dispõe que: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.”

Tal regra inclusive já era prevista no art. 57 da Lei n.º 9.099/95, e desde então aplicável ao processo do trabalho, na medida em que esse processo não tem disciplina da matéria e por ser a homologação de acordo extrajudicial compatível com o princípio da conciliação dos litigantes, o qual é o mais peculiar dos princípios no âmbito do Processo do Trabalho.

No que respeita à adoção da homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, vislumbramos que ela servirá ao fim de proporcionar aos interessados a segurança que a homologação judicial proporciona, ou seja, a impossibilidade de questionamento do ajuste e do possível pagamento, como regra.

Veja-se, por oportuno, que essa possibilidade de homologação terá o condão de acabar com as ações simuladas, em especial naquelas hipóteses em que a simulação não é com o objetivo de violar direitos do trabalhador.

Inobstante a tais argumentos, verifica-se a resistência dos juízes trabalhistas a uma atuação meramente homologatória de dissolução contratual. Tenha-se, todavia, que a homologação de acordo extrajudicial entre empregadores e trabalhadores não será exclusivamente em torno da dissolução do contrato de trabalho.

É possível sua adoção para a definição de inúmeras controvérsias, em especial as surgidas em plena execução do contrato de trabalho, inclusive ações de cunho indenizatório que hodiernamente congestionam o judiciário trabalhista em torno da responsabilidade civil do empregador, que certamente poderão ser melhor apreciadas pelo Poder Judiciário, possibilitando a autocomposição em situações que possam inclusive representar valores expressivos, cujos critérios de julgamento e condenações já se encontram balizadas pela jurisprudência pátria, tudo isto, por óbvio, sob o crivo dos magistrados trabalhistas.

Portanto, a proposta em análise visa encerrar um debate atual sobre a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais, destacando a Instrução Normativa do 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho que, no seu 3º, inciso III, estendeu pela inaplicabilidade apenas da parte final do dispositivo previsto no inciso V do artigo 139 do Novo Código do Processo Civil, que



estabelece, in verbis: “O juiz dirigirá o processo conforme as disposições desde Código, incumbindo-lhe: (...) V – promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”.

Tendo em vista o escopo da reforma trabalhista em tornar mais seguras as relações firmadas no trato entre empresas e empregadores, e diante de lacuna legislativa que possa ensejar eventuais resistências, inobstante todas as razões acima, é que se propõe acrescentar o dispositivo em questão.

A proposta de alteração do art. 775 da CLT determina a contagem dos prazos processuais em dias úteis, na trilha do que já ocorre no processo civil desde a vigência do CPC/2015 (art. 219, *caput*). Deixam os prazos, assim de ser “contínuos e irrelevantes” (atual redação do art. 775, da CLT), de modo que o § 1º, contudo, passa a ser desnecessário, uma vez que não haverá mais prazo que se finda aos sábados, domingos e/ou feriados.

Em relação aos prazos processuais, verifica-se que a proposta legislativa estabelece novo critério de contagem, sendo relevante o acréscimo um novo item (III) ao parágrafo único art. 775 da CLT, para contemplar a possibilidade de prorrogação do prazo por acordo entre as partes, quando devidamente assistidas, até o limite do dobro do prazo legal.

Considerando o nível elevado de judicialização das relações do trabalho no país, bem como o notável propósito da reforma trabalhista, que visa prestigiar o diálogo social e harmonizar as relações entre empregados e empregadores, a presente emenda modificativa visa alterar o inciso I, do art. 789 da CLT, para que sejam as partes dispensadas do recolhimento de custas processuais na hipótese de acordo judicial, a exemplo do que já ocorre no processo civil, como incentivo à autocomposição (art. 90, § 3º, do CPC).

Quanto à proposta de alteração dos arts. 813, 820 e 843, verifica-se a legislação em vigência tem por objetivo priorizar o princípio da instrumentalidade das formas, buscando dar celeridade e economicidade ao processo, passando, neste aspecto, a admitir a prática de atos processuais - como o depoimento pessoal das partes, a oitiva de testemunhas e a sustentação oral - por videoconferência.

Assim, considerando as regras de organização e competência territorial da Justiça do Trabalho e o alto custo das audiências com despesas de diárias, passagens, hospedagens e traslados, mormente quando se trata de empregadores que, pela natureza de suas atividades e pela região em que atuam, se veem obrigados a responder a demandas judicializadas em diferentes Varas do Trabalho, localizadas quase sempre em diferentes municípios e estados da Federação, dada a dimensão continental do nosso país, é imperiosa a necessidade de que a anunciada reforma trabalhista contemple, também, essas alterações, acompanhando o processo civil, ao que se vincula, subsidiariamente.



Perceba-se que modificações neste sentido proporcionam indiscutível economia e celeridade ao processo, beneficiando as partes e o próprio Judiciário, com a duração razoável do processo e a prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva.

Quanto à modificação do artigo 844, tal medida visa estabelecer uma sanção mais coerente com a atual conjuntura, inclusive considerando os meios de comunicação atualmente disponíveis, que permitem transmitir as informações em tempo real, sento certo que se tornou uma praxe indesejável as inúmeras reclamações em que se opera o arquivamento do feito pelo fato da ausência injustificada da parte reclamante.

Algumas empresas deslocam prepostos e advogados para defesa dos seus interesses por vezes em comarcas distantes, ao passo que uma eventual ausência do reclamante não enseja qualquer implicação ou sanção, sendo certo que caberia, no mínimo, a sua condenação em custas em tais casos, justamente para evitar abusos e desrespeitos ao poder judiciário e às partes.

A jurisprudência já sedimentou tal entendimento, através das Súmulas n.º 9 e 74, apenas em audiências de instrução em seguimento. No entanto, é comum que na justiça do trabalho as audiências sejam unas, conforme preconiza a própria CLT, nos seus artigos 841 e 845, que deixam claro que a audiência é una, de instrução e julgamento.

Portanto, não há razão para manter sanção apenas ao reclamado em caso de não-comparecimento injustificado à audiência trabalhista designada.

Como se recorda, o art. 879, § 2º, da CLT, permite ao juiz da causa homologar os cálculos de liquidação apresentados pelo reclamante/exequente sem oportunizar à reclamada sobre os mesmos se manifestar. Em situações assim, o processo de execução fica severamente mais oneroso ao reclamado, que não raro precisa realizar depósitos para garantia da execução, em valores absurdamente maiores do que o realmente devido, seja por inabilidade do reclamante/exequente, ou até mesmo por má-fé.

A concessão de prazo para que o reclamado possa manifestar-se sobre os cálculos de liquidação do exequente, forçosamente, conferirá maior celeridade ao processo, na medida em que, com a indicação de equívocos nos cálculos, se chegará mais rapidamente ao quantum debeatur, se a necessidade de que a matéria seja discutida em sede de embargos à execução, ou agravo de petição.

Em relação às alterações propostas aos arts. 882 e 899, tem-se que conforme dispõe a Instrução Normativa nº. 27, do Tribunal Superior do Trabalho (art. 2º, § único), o depósito recursal a que se refere o artigo 899 da CLT, é sempre exigível como requisito extrínseco do recurso, quando houver condenação em pecúnia, o preparo constitui pressuposto objetivo de admissibilidade recursal.



Contudo, considerando que o Seguro Garantia Judicial, criado como opção válida e confiável ao depósito judicial e à penhora de bens, porque capaz de garantir o pagamento de valores que o segurado (potencial devedor) necessite realizar no tramite de processos judiciais, não há mais necessidade do depósito em juízo. O Seguro Garantia Judicial possui características marcantes que o colocam no patamar de garantia que atende de forma mais harmônica os princípios da efetividade e da menor onerosidade previstos em lei, podendo ser utilizado em qualquer processo judicial, tanto para o oferecimento do seguro como uma nova opção de garantia ao processo, quanto em casos de substituição de garantias já existentes no processo.

Acrescente-se, ainda, em favor dessa nova modalidade de garantia do juízo/da execução: (i) a agilidade, considerando que após aprovação do limite de crédito, a efetiva emissão da apólice pode ocorrer em apenas algumas horas; (ii) o baixo custo, quando comparado a outras formas de garantia; (iii) o não afetação do capital de giro ou do limite de crédito do devedor, permitindo, portanto, que este disponha de recursos para continuidade de suas operações.

Inclusive, no novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) o Seguro Garantia Judicial foi equiparado a dinheiro, para fins de substituição de penhora, nos termos do art. 835, §2º daquele Diploma legal.

No que se refere à Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, o PL 6.787/2016, ao afiançar a possibilidade de contratação direta do empregado para a execução de trabalho temporário, faz atrair a pessoalidade, condição própria do vínculo de emprego.

A sazonalidade de que trata o parágrafo 1º é, à luz da legislação vigente (art. 443, § 2º, “a”, da CLT), acontecimento suscetível de previsão aproximada. Sazonal é um adjetivo que se refere ao que é temporário, ou típico de determinada estação ou época do ano. Sendo, portanto, sazonal, a “alteração na demanda por produtos e serviços” é acontecimento previsível, não podendo ser considerado extraordinário.

O trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração ou estranha à ordem normal do serviço. Aqui também o confunde o PL 6.787/2016 com o contrato por prazo determinado, cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados (art. 443, § 1º, da CLT), hipótese que melhor se encaixa para a execução de serviços cuja duração possa alcançar 120 (cento e vinte) dias.

O parágrafo 1º do art. 10 do PL 6.787/2016 torna menos burocrático o processo de prorrogação do contrato, ao retirar do texto legal a necessidade de prévia autorização pelo órgão local do Ministério do Trabalho. Sua redação, contudo, pode provocar confusão interpretativa, ao referir-se, na parte final, a “período inicialmente estipulado”. Melhor seria se tal dispositivo mencionasse o “período estipulado no caput”, como proposto nesta emenda modificativa.

A inovação pretendida no § 3º sugere, no caso de extrapolação do prazo, que o contrato passe a vigorar sem determinação de prazo apenas a partir da data da extrapolação do período de 120 dias, e não desde o início do



contrato. Consequência lógica seria admitir-se a possibilidade de vínculo empregatício direto com o tomador, na hipótese de extrapolação do prazo de um contrato que não se encaixa no conceito de relação de emprego. Daí a sua manifesta incongruência.

Buscando a resolução de conflitos recorrentes entre o INSS e as empresas, tendo por objeto a remuneração do empregado segurado durante o período compreendido entre a data da alta do INSS – e a consequente cessação do benefício – e a apreciação do pedido administrativo ou judicial de reconsideração e/ou de renovação do benefício previdenciário, a proposta de emenda ao PL 6.787/2016 visa acrescentar os §§ 15 e 16 ao art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para conceder crédito presumido de 40% sobre o valor da remuneração para compensação com a contribuição previdenciária ou restituição.

Sabe-se que o Brasil é o país com a maior carga tributária da América Latina e Caribe, segundo recente estudo da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e, se não bastante fosse, analiticamente, a Receita Federal do Brasil divulgou que, em 2015, a carga tributária brasileira atingiu extenuantes 32,66% do PIB.

Além disso, é notório que o payback/retorno dos tributos pagos é extremamente insatisfatório, razão por que se deve buscar a harmonização dos fins sociais do Estado com os da iniciativa privada, a fim de permitir a coexistência destes atores, em especial das empresas que imprimem o papel do Estado, concedendo auxílios aos colaboradores para garantir-lhes saúde, educação e transporte.

Sugere-se a inclusão de um dispositivo legal que conceda aos empregadores um crédito presumido tributário em valor equivalente ao montante das bolsas de estudos concedidas aos empregados, para ser utilizado, mensalmente, com o valor devido, a cada período de apuração, a título de Salário-Educação, nos termos da Lei nº 9.766/1998 e do Decreto nº 6.003/2006. Neste sentido, propõe-se sejam acrescentados os §§ 4º e 5º ao art. 1º, da Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998.

Diante das razões expostas, contamos com o apoio desta Casa para a aprovação da presente emenda.

Sala da Sessões, de março de 2017.

Deputado RONALDO CARLETTO

PP/BA