

Emenda Supressiva nº

Suprima-se no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os arts. 47, 47-A e a parte final do inciso III do art. 523-A:

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. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 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.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput**, 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.

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção à dupla visita.”

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração 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.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no **caput** até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.”

JUSTIFICATIVA

Por uma reforma laboral que não onere o emprego e a atividade empresarial

Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da Economia Digital

A economia baseada no conhecimento e na informação vem se intensificando e produzindo diversificação da oferta de bens tangíveis e intangíveis, sejam eles comerciais, financeiros, culturais, educacionais ou de entretenimento. Tal fenômeno vem alterando a interação econômica e social por meio de dispositivos computacionais que se tornam as principais ferramentas de produção de conhecimento e pela Internet, o grande espaço de compartilhamento e troca. Elevou-se, a níveis sem precedentes, a velocidade da criação,

transferência, compartilhamento, uso e integração de informações e conhecimento entre indivíduos e empresas.

Neste contexto, vemos surgir um novo trabalhador, com perfil, qualificações, anseios e desafios diferentes do trabalhador da era industrial. Este novo trabalhador orienta-se pela consecução de objetivos mensuráveis, ao invés da execução de rotinas fixas e repetitivas. Sua atividade é centrada na criação de novas ideias ou na resolução problemas, e desempenhada a partir da aplicação do conhecimento sobre a massa de informação disponível. O trabalho deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. O novo profissional não vê jornadas de trabalho diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.

A decretação da CLT, em 1943, se dá no contexto da economia industrial, caracterizada pelas relações laborais do chão de fábrica. A dependência dos meios de produção, de propriedade do empresário industrial, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador em face ao empregador são características desta era que permeiam os dispositivos legais e a jurisprudência. Com a diversificação das formas de produção, evidenciada pela expansão do setor de serviços, e o consequente impacto no mercado de trabalho, o trabalhador industrial e do conhecimento passam a coexistir. Se faz mister atualizar o direito do trabalho, aperfeiçoando os mecanismos de tutela de direitos de modo que atendam as expectativas dos profissionais do conhecimento e sejam compatíveis com o desenvolvimento de novos modelos de negócios.

Neste sentido, entendemos necessário a **flexibilização do cumprimento de horários de almoço e horas extras**, de modo a que o trabalhador possa melhor acomodar necessidades pessoais e intercorrências prioritárias que afetem a entrega das empresas, respeitando certo intervalo entre jornadas. Semelhantemente, defendemos a **flexibilização quanto ao gozo de férias** em múltiplos períodos curtos. É imperioso reconhecer e **regulamentar o teletrabalho (home-office)**, afim de garantir segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, promovendo qualidade de vida e induzindo produtividade e sustentabilidade urbana. **As convenções e acordos coletivos devem ser legitimados** como instrumentos de proteção do emprego, por intermédio de redução de jornada e salário em situações econômicas adversas. Há que se **reconhecer, também, a relativização da hipossuficiência do trabalhador de alto conhecimento agregado e de alta renda**, privilegiando maior liberdade negocial e valorização lastreada em desempenho e mérito.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação se insere neste novo contexto do **trabalho da economia conhecimento**, que é também compartilhado

com outros setores. Assim sendo, entendemos que os aperfeiçoamentos ora propostos buscam a melhoria geral do ambiente de negócios, no qual as relações laborais têm expressiva relevância.

Por uma reforma laboral que não onere o emprego e a atividade empresarial

A majoração e correção de multas e a instituição da figura do trabalhador eleito no âmbito da empresa que represente a força de trabalho são inovações que representam aumento do ônus sobre o emprego. O setor entende que as mudanças devem ser no sentido de reduzir o custo da mão de obra para estimular o emprego e a geração de renda e tais dispositivos não avançam neste sentido, razão pela qual defendemos a sua supressão.

Sala das Sessões, em de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER - PSL/PR