

Emenda ao PL 6787 nº

(Do Senhor Alfredo Kaefer)

PROPOSTA: Tendo em vista providências preliminares ao contrato de emprego, tais como obtenção e apresentação de documentos, realização de exame admissional, resta inviável que o registro em CTPS ocorra no prazo de 48h, conforme determina a atual legislação. Importante ressaltar que o descumprimento do atual e exíguo prazo gera multa em face do empregador.

ART. XXX – O prazo para registro do contrato de emprego na CTPS será de 30 dias contados do início efetivo do trabalho.

1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

PROPOSTA: O contrato de experiência é contado em dias na atual legislação, sendo de no máximo 90 dias, e podendo ser renovado somente uma vez, e dentro deste prazo. A lei ainda é silente quanto à forma deste contrato por prazo determinado.

ART. XXX – O contrato de experiência será de até 3 meses, e pode ser renovado quantas vezes as partes convencionarem dentro do referido prazo.

§ 1º – No silêncio das partes, presume-se que o contrato é inicialmente de experiência, pelo prazo de 1 mês.

§ 2º – O contrato de experiência pode ser aplicado a mesmo trabalhador, apenas se recontratado em função diversa da anterior.

§ 3º – A falta ao trabalho, mesmo que justificada, não elide o encerramento do contrato de experiência, devendo o empregador notificar o empregado quando este retornar ao trabalho, durante o expediente.

§ 4º – O contrato de experiência também aplica-se aos empregados domésticos e rurais.

§ 5º – Vencido o contrato de experiência, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

§ 6º – Encerrando-se o contrato de experiência antes do final, a parte que encerrou indenizará a outra por metade do período faltante, sem prejuízo do saldo de salários, 13º salário proporcional, recolhimento de FGTS, INSS e férias proporcionais com 1/3.

JORNADA DE TRABALHO

PROPOSTA – É necessário que cada profissão, dadas as suas peculiaridades e grau de acesso à alimentação, higiene e nível de conforto oferecido, observado o quanto dispensado de esforço físico e intelectual, tenham jornadas de trabalho distintas. Desta forma, podemos imaginar que para um mineiro em subsolo 6h de jornada pode ser muito, mas para um vendedor de loja de shopping center 8h pode ser pouco.

ART XXX – A jornada de trabalho será de 8h, com duração semanal de 44h, exceto nos seguintes casos, cujas jornadas máximas e respectivas durações semanais serão de:

§ 1º 6h para os médicos e enfermeiros, cuidadores de idosos, advogados e engenheiros, e 30 horas semanais;

§ 2º 6h para controladores de voo, sendo 4h em controle de tráfego e 2h em apoio, e 30 horas semanais;

§ 3º 6h para radialistas e jornalistas, e 36 horas semanais;

§ 4º 10h para empregados em lojas de Shopping Centers, e 44 semanais;

§ 5º 6h para qualquer atividade insalubre, sendo esta definida por lei, e 30 horas semanais;

§ 6º 10h para empregados relacionados à atividades de segurança;

§ 7º Pilotos de aeronaves, motoristas de ônibus, caminhões, rurais e empregados domésticos dentre outros, serão regidos por lei específica;

§ 8º 4h para professores em sala de aula, com 20 horas semanais em sala de aula.

§ 9º 7h para operadores de telemarketing, com 40 horas semanais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

PROPOSTA: Por incrível que parecer possa, a lei brasileira é praticamente silente acerca das possibilidades de compensações horárias, deixando tal a cargo da jurisprudência, o que gera enorme insegurança jurídica. Deve a lei esclarecer quais as formas possíveis de compensação de jornada, bem como se sistemas de compensação podem ser cumulados ou não, para evitar condenações de empresas de boa-fé com valores elevados, bem como a forma pela qual estes acordos de compensação podem ser executados.

ART. XXX – São possíveis as seguintes formas de compensação de jornada:

§ 1º O labor que exceda a jornada de segunda a sexta, para que o estabelecimento não abra aos sábados. A ocorrência deste sistema é presumível. A abertura no sábado destinado ao descanso gerará a nulidade do sistema de compensação tão somente em relação à semana do ocorrido, sendo devidas, neste caso, as horas que extrapolarem a duração semanal como extras;

§ 2º O sistema 12x36 é válido mas deve ser acordado por escrito no contrato individual de trabalho; sendo implementado após, deverá ter o assentimento do sindicato dos trabalhadores através de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva;

§ 3º O banco de horas trimestral, em que as horas extras laboradas num dia serão compensadas até o prazo de três meses, mediante acordo escrito diretamente com o empregado, podendo ocorrer por uma vez dentro do ano civil;

§ 4º O banco de horas anual, em que as horas extras laboradas num dia serão compensadas até o prazo de um ano. O Banco de horas anual depende da anuência do sindicato dos trabalhadores, em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva;

§ 5º No caso do **§ 3º e § 4º**, será obrigatório ao empregador, inserir no contracheque do empregado seu saldo de horas naquele mês. As horas ou dias de fruição dos dias de compensação serão indicados pelo trabalhador;

§ 6º Compensações de pequena monta, causadas por atraso na chegada ao trabalho, por exemplo, até o mês seguinte da ocorrência, sem a necessidade de qualquer formalidade;

§ 7º Aqueles firmados em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva, que sendo diferentes dos previstos nesta lei, deverão ter ainda a votação em assembleia geral dos trabalhadores com anuência de pelo menos 60% dos presentes ou representados por procuração em voto aberto;

§ 8º Findos os prazos de compensação de horas, e havendo saldo, este deverá ser pago com 50% de adicional e repercussões legais, ou descontado, se negativo for o saldo.

§ 9º Não é permitido manter dois sistemas de compensação simultâneos, sob pena de declaração de nulidade de um deles, que revele-se menos gravoso ao devedor. Meras compensações em dias-ponte não serão consideradas para a simultaneidade prevista neste artigo.

REVOGAÇÃO DO ART. 384 CLT

PROPOSTA – A CLT prevê no capítulo respectivo do artigo 384 que o descumprimento de uma regra originalmente inserida no capítulo “da proteção do trabalho da mulher”, que obriga ao empregador fornecer 15 minutos de intervalo entre a jornada de trabalho ordinária e o início do labor extra, será punido com sanção administrativa. Entretanto, os Tribunais passaram a interpretar que tal artigo também se aplica em favor dos homens, e que eventual intervalo suprimido tem natureza de “hora extra”.

Não é razoável parar uma aeronave, um ônibus lotado, uma linha de produção inteira por causa de um intervalo de 15 minutos, quando o tempo extra nem sempre ultrapassaria quiçá 15 minutos ou cerca de meia hora. A insegurança jurídica criada por este artigo e a interpretação ampliativa conferida pelos Tribunais, cria condenações injustas e sem previsão legal.

SUGESTÃO – Revogar expressa e totalmente o art. 384 da CLT.

INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, RISCO

PROPOSTA – Hoje temos na legislação adicionais de insalubridade (em três graus), periculosidade, e de risco. Quanto ao adicional de insalubridade, mínimo (10%), médio (20%), máximo (40%).

EPIS - Entretanto, caso o empregador forneça Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) que neutralizem o agente agressor, está dispensado do pagamento do adicional de insalubridade. O problema é que o trabalhador ingressa na Justiça do Trabalho e postula o pagamento do adicional insalubre. Mesmo com mapas assinados por engenheiros de PPRA e PCMSO, invariavelmente o empregador tem de pagar o adicional porque o perito conclui que o EPI era inadequado, ou que a luva tinha um furo, que o uniforme não era impermeável.

PERÍCIAS – Os honorários periciais são pagos pela União quando o trabalhador é perdedor no objeto da perícia. Os recursos repassados aos TRTS acabam em junho ou julho de cada ano para tal rubrica. São milhões de reais gastos por ano pelo Estado para custear essas perícias, com valor unitário de aproximadamente R\$ 1.000,00.

BASE DE CÁLCULO – Mais de 70 anos depois da existência da CLT, uma liminar recente proferida por Ministro do STF interpreta ainda qual seria a base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade. Ou seja, se nem mesmo a Magistratura converge sobre o pagamento do adicional, imagine a sociedade, os empresários, os trabalhadores, os sindicatos.

CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS – O TST recentemente julgou processo em que era postulada a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

CUSTO PARA AS EMPRESAS – As perícias geram custo para as empresas que quando demandadas contratam assistente técnico para acompanhar a perícia o que não sai por menos de R\$ 2.000,00.

ALTERAÇÃO DO LOCAL DA PERÍCIA – As demandas de insalubridade assumem complexidade porque a prescrição trabalhista é de 2 anos para ingressar com a ação, e em grande parte dos casos o ambiente de trabalho não mais existe ou foi modificado, e nestes casos, o juiz terá de decidir por outros meios de prova, sendo muito comum a testemunhal, que nem sempre dão credibilidade ao justo resultado do processo.

RATING DE CRÉDITO – A empresa demandada em juízo por tal questão, mesmo que tenha razão ao final, vai suportar prejuízos de ordens diversas: pelo simples fato de comportar perícia, o processo dura pelo menos 20% mais tempo que um processo sem perícia. A empresa, ré, terá seu nome incluído em cadastros de pesquisa para obtenção de crédito, uma vez que a Certidão da Justiça do Trabalho constará a existência daquela causa e seu valor estimado, dificultando a obtenção de crédito, ou encarecendo o crédito, pelo fato da certidão judicial influenciar no score daquela empresa pelo simples fato de ter uma ação trabalhista (ou mais) em andamento.

DÚVIDA DO TRABALHADOR – Este também vive em dúvida se teria ou não direito ao adicional, e em que grau, porque usa EPIs mas efetivamente labora em ambiente insalubre.

ART. XXX – Aos que laboram em atividade insalubre, de risco ou perigosa, assim definidas em lei, haverá adicional de 20% sobre o salário contratual.

§ 1º - Poderá o Acordo Coletivo ou a Convenção Coletiva estabelecer se a atividade é ou não merecedora de um dos adicionais previstos no *caput*, quando as tarefas não forem típicas.

§ 2º - Não é permitido, salvo ajuste em sentido contrário, a cumulação dos adicionais previstos no *caput*.

§ 3º - Somente podem ser comercializados no País EPIs homologados.

§ 4º - O não fornecimento, fornecimento ineficaz, a ausência de treinamento e fiscalização no uso de EPIs, gerará ao empregador multa no importe de um salário contratual do trabalhador por ano de trabalho a ser a ele revertido, quando naquele ano civil tiver sido verificada a violação deste parágrafo.

§ 5º - O contato considerado eventual com o agente insalubre ou perigoso ou com a situação de risco, gera o pagamento do adicional.

§ 6º - O adicional é considerado salário-condição, e somente será devido no mês em que houver exposição.

§ 7º - Não poderá cobrar ou descontar do trabalhador pelo fornecimento de EPIs, mas poderá descontar pelo extravio dos mesmos.

DESPERSONALIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA

PROPOSTA – De forma geral, o Estado trata com hostilidade o empreendedor. A despersonalização da pessoa jurídica (para atingir o patrimônio do sócio), da forma como é feita na Justiça do Trabalho, não segue padrão, critérios, e atinge indistintamente qualquer sócio, de períodos diversos, e mesmo que tenha exíguo percentual do capital social, responde por toda a dívida, mesmo que sequer tenha conhecido o trabalhador exequente no processo.

Fato é que são várias leis federais que tratam da possibilidade e do procedimento a ser adotado para a ocorrência da despersonalização da personalidade jurídica para atingimento de bens dos sócios. E tais legislações são compatíveis com o processo do trabalho, havendo tão somente uma resistência da maioria dos juízes trabalhistas em aplicá-las.

De forma geral, a legislação citada cria ônus da prova para aquele que acusa o sócio da empresa de gestão fraudolenta, desvio de recursos ou confusão patrimonial, que são basicamente os motivos que ensejam a despersonalização, seja no novo código de processo civil, na lei de falências e recuperação judicial e na lei do sistema financeiro nacional, à guisa de exemplo.

ART. XXX – O ocorrência de despersonalização da pessoa jurídica no processo do trabalho observará o disposto no Capítulo de “Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica” prevista no art. 133 e seguintes do CPC, sob pena de nulidade.

§ ÚNICO – O sócio a que se pretender responda pela demanda em desconsideração é parte legítima para figurar no pólo passivo da demanda.

Sala das Sessões em

março de 2017

Deputado Alfredo Kaefer - PSL/PR